КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

Подписан сторонами:

От работодателя:

Директор

_____ (М.В. Даниарова)

МП

04 декабря 2019 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ (Е.П.Ковалева)

МП

04 декабря 2019 года

ГБОУ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ " МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ-ИНТЕРНАТ"

Подписан: ГБОУ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ " МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ-ИНТЕРНАТ"
DN: STREET="УЛИЦА ПОБЕДЫ, 1, -, -", S=12 РЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛ, L="РАЙОН МЕДВЕДЕВСКИЙ, ПОСЕЛОК РУЭМ", C=RU, G=Марина Валерьевна, SN=Даниарова, CN=" ГБОУ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ ""МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ-ИНТЕРНАТ""", T=Директор, O="ГБОУ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ ""МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ-ИНТЕРНАТ""", E=lisey_ruem@inbox.ru, ИНН=001207004927, СНИЛС=00360218185, ОГРН=1021201052949
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.02.26 15:44:46+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Уведомительная регистрация произведена в Медведевском райкоме профсоюза работников народного образования и науки РФ 05 декабря 2019 года, регистрационный номер 63.

Председатель _____ В.Г.Павлов

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат», направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице директора М.В. Даниаровой;

– работники в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Е.П.Ковалевой.

1.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.4. Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Республики Марий Эл, соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей.

1.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- на всех работников ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат», в том числе на:

– работников (в том числе совместителей) учреждения, являющихся членами Профсоюза;

– работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на счёт райкома профсоюза денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (п. 4 ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.9. В случае если Стороны не заключат коллективный договор на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, не действительны, не подлежат применению и должны быть отменены.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, нормы коллективного договора не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют нормы, улучшающие права работников.

1.11. По взаимной договорённости стороны могут вносить в настоящий коллективный договор необходимые дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён 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 райком профсоюза.

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

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх 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 трёх лет.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.19. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего коллективного договора со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в учреждении.

1.20. Текст коллективного договора должен быть размещён на сайтах сторон.

1.21. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.

II. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

2.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников учреждения.

2.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов учреждения.

2.3. Повышению заработной платы работников учреждения как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях федерального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

Стороны обязуются:

2.4. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам учреждения, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

2.5. Добиваться включения в расходную часть бюджета средств на обеспечение безопасности и правопорядка в учреждении, оплату командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность.

2.6. При согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывать мнение коллектива или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников учреждения.

2.7. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

- заведующие складами;
- заместители руководителя по АХР;
- кассиры, а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров;

– заведующие производством;

– заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей;

– экспедиторы по перевозке грузов;

– работы по приёму от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу;

– работы по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, пищеблоках, гардеробах, по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в детском учреждении, детском оздоровительном лагере;

– работы по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже;

– работы по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, по их доставке (сопровождению) и выдаче (сдаче).

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель учреждения ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

Работодатель обязуется:

2.8. Ежегодно информировать работников о финансово – экономическом состоянии учреждения, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.

Производить немедленное информирование работников о корректировке и изменении ассигнований.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию об исполнении бюджета учреждения.

Информацию о размерах стимулирующего фонда учреждения размещать на информационном стенде, а её копию направлять руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Предусматривать в фонде оплаты труда специальные средства для индивидуального обучения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

2.10. Количество классов в сельской школе (в том числе в малокомплектной), а также их наполняемость определять исходя из потребностей населения с учётом санитарных правил и норм.

2.11. Количество оплачиваемых учебных кабинетов устанавливать в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.12. Считать наполняемость классов и групп, установленную с учётом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсировать педагогическому работнику установлением

соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.13. Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечными фондами учреждения.

2.14. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования при поступлении впервые на работу выплачивать единовременное пособие в порядке и размере, установленном Законом РМЭ от 01 августа 2013 года № 29 – 3 «Об образовании в Республике Марий Эл» (пункт 3 статьи 21).

2.15. Оказывать содействие в участии педагогических работников в районных и республиканских программах «Обеспечение жильём молодых семей», «Социальное развитие села» и др.

2.16. Своевременно оказывать социальную поддержку педагогическим работникам по оплате жилищно – коммунальных услуг в порядке и размерах, установленных законодательством РФ и Республики Марий Эл.

2.17. Выделять денежные средства на повышение квалификации педагогических работников, на переподготовку в связи с высвобождением педагогических кадров в результате оптимизации сети образовательных учреждений.

2.18. Оказывать финансовую помощь при организации и проведении профессиональных конкурсов в пределах предусмотренных бюджетом денежных средств.

Финансировать спортивные и культурно – массовые мероприятия работников учреждения.

2.19. Своевременно обеспечивать учреждение топливно – энергетическими ресурсами.

2.20. Своевременно и в полном объёме перечислять средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

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

2.22. Исполнять решения 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.

Первые три дня нетрудоспособности выплачивать застрахованным за счёт средств работодателя.

2.23. В случае направления работника в командировку, в том числе на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) с выдачей аванса в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.24. Оплачивать (по чекам) педагогическим работникам приобретаемые для кабинетов пособия, бумагу, литературу и т.п., если на то была предварительная договорённость.

2.25. Разрешить оплату проездных билетов в городском транспорте работникам, проезжающим транзитом Йошкар – Олу в пределах средств, предусмотренных бюджетом.

2.26. Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчёты и документы.

2.27. Финансовые и материальные средства учреждения, закреплённые 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.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления.

Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера (Приложение №1), другие локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, являются приложениями к коллективному договору учреждения.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются с учётом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трёхсторонней комиссии, решений республиканской отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

При определении системы оплаты труда не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, отмены либо уменьшения размера надбавок, ставок, доплат, стимулирующих выплат.

3.2. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по

которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

3.3. На педагогических работников в начале учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласуемые с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4. Оплату труда работников медицины, культуры в учреждении производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.5. Обеспечить определённый трудовым законодательством порядок выплаты заработной платы в установленные коллективным договором сроки.

Выплату заработной платы осуществлять 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца.

Выплата заработной платы и всех видов начислений может производиться по выбору работника либо налично по месту работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник имеет право в установленном законом порядке поменять кредитную организацию, в которую работодатель должен перечислять заработную плату.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

3.8. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставлять выборным профсоюзным органам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

3.9. Выдавать работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Приложение № 1.5).

3.10. Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

3.11. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, о выплатах стимулирующего и социального характера, расходовании внебюджетных средств и т.д.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании письменного заявления работника в соответствии с утверждённым в учреждении Положением.

3.12. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учётом 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 для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Устанавливается дополнительное вознаграждение из расчёта 19% от должностного оклада воспитателя за классное руководство в классе наполняемостью 25 и более человек для городской местности и 14 и более человек для сельской местности, в классе с меньшей наполняемостью – с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

3.13. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается по согласованию с выборным профсоюзным органом повышение оплаты труда в течение первых трёх лет работы не менее чем на 50% от базовой ставки (оклада).

Молодым специалистам при установлении учебной нагрузки в объёме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения выплачивается заработная плата в размере должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.14. Гарантировать доплаты за неблагоприятные условия труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ с вредными условиями труда, и они начисляются за время фактической занятости работников в таких условиях труда в соответствии с действующим законодательством (Приложение №3).

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, до 12%, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4 – х месяцев из – за отсутствия соответствующей работы у работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить оплату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законом Российской Федерации.

3.16. За время нахождения работника в пути к месту работы и обратно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить доплату в размере не менее 30 процентов часовой тарифной ставки, если продолжительность времени нахождения в пути составляет более одного часа в одну сторону.

3.17. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, 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 с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.18. При временном замещении отсутствующих учителей производить также соответствующую оплату за проверку тетрадей и классное руководство по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.19. Количество оплачиваемых учебных кабинетов не ограничивать.

3.20. 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.

3.21. Сверхурочная работа вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.22. При нормировании труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации использовать следующие нормы:

для уборщиков служебных помещений из расчёта 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на учреждение;

для дворников из расчёта 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

3.23. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить доплату из расчёта 15% должностного оклада (ставки) руководителям стажировки на срок её проведения.

3.24. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливать работникам повышенную оплату труда за работу в вечернее время в размере до 20% за каждый час работы с 18 до 22 часов.

3.25. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием или учредителей.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.26. В случае проведения забастовки выполняется минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях системы образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года №285 (Приложение № 4).

Работникам, не имеющим возможность работать из – за забастовки в учреждении, производить выплату заработной платы в полном размере.

Участникам забастовки производить выплату заработной платы за дни забастовки в размере не ниже 2/3 заработной платы; сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или органов власти или в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере.

3.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

Стороны исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании и настоящим коллективным договором.

4.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

4.3.Предварительное комплектование, тарификация, перераспределение учебной нагрузки в течение года осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также иным работникам других учреждений и организаций

осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

4.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №5) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4.5. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов (групп)), допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

4.7. К сверхурочным работам, к дежурствам по окончании рабочего дня, в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, к командировкам не допускается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников в возрасте до 18 лет, работников, обучающихся без отрыва от производства, в дни занятий.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до 14 лет, одинокие мужчины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, работники, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским

заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам командировкам и дежурствам только с их письменного согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Сверхурочные работы и дежурства могут производиться только по письменному приказу руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и условия их выплаты за сверхурочные работы и дежурства фиксируются в коллективном договоре или в приказах, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом они не могут быть ниже установленных законодательством.

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится во всех случаях с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.9. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, положением об условиях оплаты труда, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.10. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя, режим работы учреждения, продолжительность ежедневной работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.11. 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 частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов.

4.12. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов возможна компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных положением о порядке установления доплат и надбавок.

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

4.13. Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

4.14. Решение о разделении рабочего дня на части принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

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

4.17. 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. В случаях превышения времени работы педагогу предоставляются отгулы или производится почасовая оплата труда в соответствии с Положением об условиях оплаты труда. График работы в каникулы утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников за 3 дня до начала каникул.

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

В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.18. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.19. Беременные женщины по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при предоставлении подтверждающего документа освобождаются от работы с сохранением

среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Женщинам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

4.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются по их личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, им предоставляется один свободный от уроков день в неделю, не нарушая учебного процесса.

По заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, им предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.21. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являющимся обязательным для исполнения работодателем и работниками.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска по инициативе работодателя допускается только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации, оформленного в письменной форме.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При переносе отпуска работнику отдаётся преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей учреждения.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.23. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Зав. библиотекой, библиотекарь	14
Медицинские работники	14
Кочегар (истопник) на дровяном топливе	7
Заведующий канцелярией, секретарь, документовед, делопроизводитель, постоянно работающие на компьютерах, копировальных и множительных машинах	7
Повар	7 – 14
Рабочие (всех наименований)	7
Работа по очистке выгребных и помойных ям	7 – 14
Работа по уборке санузлов	7 – 14
Хлораторщик	14
Сторож	7 – 14

4.24. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять ежегодный дополнительный оплачивамый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, продолжительностью 3 – 14 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается коллективным договором (Приложение №6). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день регулируется в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.25. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предусматривать в пределах фонда оплаты труда дополнительный оплачиваемый трёхдневный отпуск:

- в случае вступления в брак;
- при отсутствии в течение 10 месяцев, предшествующих отпуску, дней нетрудоспособности;

- смерти родителей, детей, супруга (и);
- не менее трёх дежурств в ДНД.

4.26. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предусматривать однодневный оплачиваемый отпуск в случае дня рождения работника.

4.27. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем, в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам;
- бракосочетание детей;
- переезд на новое место жительства;
- проводы на службу в армию сына, брата.

4.28. Предоставлять сотрудникам краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

4.29. Работнику в случае болезни может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению. Предъявление медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в этом случае не требуется.

4.30. Отпуск участникам войн, воинам – интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, работникам, имеющим детей – инвалидов и инвалидов с детства, предоставлять в удобное для них время.

4.31. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно – курортного лечения в счёт очередных отпусков.

4.32. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (Приложение № 7). Отпуск может быть оплачен в размере, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.33. Отдельным педагогическим работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может быть предоставлен длительный отпуск до 30 календарных дней с сохранением заработной платы или её части для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий.

V. Обеспечение занятости и переподготовки кадров

Работодатель обязуется:

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

Не осуществлять в течение учебного года в учреждении организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь

высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

5.2. 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.

5.3. Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата с социально – экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

– 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

– 20% - в течение 60 календарных дней;

– 30% - в течение 90 календарных дней.

5.5. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом учреждения.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

– ограничение или временное прекращение приёма новых работников;

– первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;

– использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;

– перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;

– поэтапное высвобождение работников;

– заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;

– применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели);

– обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий его льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договорённости сторон);

– развитие временной и сезонной занятости работников;

– другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

5.6. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставлять свободное от работы время (до одного дня в неделю) для поиска вариантов работы с сохранением заработной платы. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

5.7. При сокращении численности или штата работников предоставляется преимущественное право на оставление на работе также работникам, имеющим многодетные семьи.

5.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются; лицам предпенсионного возраста (за три года до пенсии по любому основанию); проработавшим в учреждении свыше 15 лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет; родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; при наличии супруга, имеющего статус безработного; председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания полномочий в течение двух лет; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет.

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

5.10. Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

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

5.12. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.13. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения может оказываться материальная помощь, а также сохраняться право пользоваться их детям детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками образовательного учреждения до момента трудоустройства, но на срок не более одного года.

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

5.15. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.16. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения или отдела образования и по делам молодежи.

VI. Охрана труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Предусматривать средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ), которые фиксируются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

Учитывать в нормативах финансирования учреждения затраты на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами защиты, оплату санитарных книжек, проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, введение должности специалиста по охране труда при численности работников свыше 50 человек. Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель возлагает приказом функции специалиста на одного из работников учреждения с последующим направлением на обучение по охране труда.

6.3. Вести работу по возврату 20 % сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению травматизма и другие мероприятия по охране труда.

6.4. Проводить мониторинг условий и охраны труда, ежегодно представлять до 1 марта доклад «О состоянии условий и охраны труда в образовательном учреждении».

Ежеквартально проводить анализ травматизма среди работников, учащихся и воспитанников, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

Своевременно информировать работников об аварийных ситуациях, создающих угрозу санитарно – эпидемиологическому благополучию.

6.5. Неукоснительно соблюдать требования Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей в части периодических проверок состояния электрооборудования.

6.6. Обеспечивать работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложения № 8 и № 9). Обеспечивать хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

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

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам работа в них сокращается или прекращается в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

6.8. Обеспечивать качественную подготовку учреждения к началу учебного года, к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в школьных мастерских и спортивных залах, а при создании и реконструкции - в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ.

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.

6.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.10. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

6.11. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и

инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные законом сроки.

6.12. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным профсоюзным органом учреждения. Оба вышеуказанных документа прилагаются к коллективному договору (Приложение № 10).

6.13. Проводить в установленные сроки с участием представителей первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки совместно с выборным профсоюзным органом разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

6.14. Организовать работу комиссии по охране труда на паритетных началах из представителей работодателя и профсоюзной организации. Решения комиссии являются обязательными для работодателя.

6.15. Обеспечить ведение административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда с периодичностью:

I ступень – ежедневно до начала работы;

II ступень – один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения;

III ступень – один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

6.16. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их недостающими медикаментами.

6.17. Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

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

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

Наличие опасности фиксируется актом за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

6.20. Незамедлительно выполнять требования профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда.

6.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, оказывать материальную помощь пострадавшим работникам.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать работодателем с участием выборного профсоюзного органа учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.22. Немедленно сообщать в отдел образования и по делам молодежи о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

6.23. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждый вид работы.

6.24. Создать необходимые условия для работы уполномоченного выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда:

– обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств учреждения;

– предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за проработанное время;

– проводить совместно с райкомом профсоюза обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому.

6.25. Предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Первичная профсоюзная организация:

6.26. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.27. Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

6.28. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.29. Проводит разъяснительную работу по участию работодателей в декларировании деятельности организации по выполнению требований трудового законодательства для получения «Сертификата доверия работодателю».

6.30. Организует проведение и ежегодное подведение итогов смотра на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Принимает участие в проведении дней, месячников охраны труда.

Стороны обязуются:

6.31. Содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

6.32. Не реже одного раза в месяц проводить «День охраны труда».

6.33. Оборудовать место для отдыха работников.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны договорились:

7.1. Оказывать педагогическим работникам учреждения меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Производить для работников учреждения транспортные услуги при наличии своей машины с оплатой только стоимости топлива, в особых случаях – бесплатно.

7.3. Производить выдачу направлений в педагогические высшие и средние специальные учебные заведения в первоочередном порядке детям работников учреждения.

7.4. Предоставлять детям работников места в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях во внеочередном порядке.

7.5. Сохранять работникам заработную плату на время плановых медосмотров.

7.6. Вопросы предоставления работникам санаторно – курортных путёвок, приобретённых за счёт средств Правительства Республики Марий Эл, средств фонда социального страхования, решаются комиссией по распределению путёвок, созданной на паритетных началах из представителей администрации и выборного профсоюзного органа. Комиссия ведёт учёт нуждающихся в санаторно – курортном лечении и отдыхе, устанавливает очерёдность. При получении путёвок в бухгалтерию страхователя необходимо представить: заявление на имя руководителя учреждения, медицинскую справку и решение комиссии. Лицо, получившее путёвку, по возвращении из здравницы обязано сдать в бухгалтерию страхователя "Обратный талон к путёвке" или документ его заменяющий, о чём делается соответствующая запись в книге учёта путёвок.

Обеспечить гласность работы комиссии по распределению путёвок.

7.7. Предоставлять льготные санаторные путёвки в первую очередь для реабилитации после острого инфаркта миокарда, операций на сердце и желудочно – кишечном тракте.

7.8. Стороны договорились:

– предоставлять председателю молодёжной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

– практиковать институт наставничества, устанавливать наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;

– предоставлять молодёжи возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения за счёт средств организации;

– осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

– поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

– оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения срочной военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором.

7.9. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, при наличии средств может выплачиваться по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы.

7.10. 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) учёта, по мере их представления.

7.11. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

7.12. Работодатель осуществляет при непосредственном участии выборного органа первичной профсоюзной организации учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установление очерёдности на получение жилой площади, а также установление порядка распределения жилищного фонда учреждения при его наличии.

7.13. Предоставить педагогическим работникам дополнительные права и социальные гарантии при проведении аттестации (Приложение № 11).

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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 Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы и будут перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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.

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

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.

8.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами местного самоуправления, работодателем по защите этих прав.

8.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу районной администрацией, органами управления образованием, работодателем. Регулярно обеспечивать работников материалами по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья.

Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов профсоюза.

8.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

8.6. Проводить анализ поступающих жалоб и заявлений работающих по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения районной администрации, отдела образования и по делам молодёжи, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

8.7. Ежемесячно вести учёбу профактива.

8.8. Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.9. Осуществлять контроль:

– за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

– за своевременным проведением тарификации, перетарификации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выплатой заработной платы;

– за правильностью расчётов по заработной плате всех работников;

– за своевременным проведением индексации заработной платы.

8.10. 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.

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

8.12. Направлять районной администрации, отделу образования и по делам молодёжи заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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.

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

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

8.15. Решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников образования и обеспечению их новогодними подарками.

8.16. 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.

8.17. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

8.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, за предоставлением дополнительных социальных гарантий при проведении аттестации работников образования.

8.19. Осуществлять контроль:

– за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам;

– за учётом и распределением жилья, за соблюдением жилищных прав работающих и интересов коллектива в целом;

– за работой пищеблока.

8.20. Организовать работу уполномоченных по охране труда.

8.21. Участвовать в осуществлении систематического административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда.

8.22. Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой выборным органом первичной профсоюзной организации, представляется работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

Если вопреки позиции работодателя экспертиза подтверждает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует выборному органу первичной профсоюзной организации понесённые им затраты на проведение экспертизы.

8.23. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

8.25. Контролировать своевременное и полное перечисление работодателем страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ, представление достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учёта работников.

8.26. В целях оказания помощи работникам продолжить деятельность фонда социальной защиты членов профсоюза. Совершенствовать практику оказания материальной помощи работникам и поощрения профсоюзного актива.

8.27. Содействовать системной работе совета молодых специалистов, оказывать помощь в работе совета (клуба), созданного в учреждении.

Участвовать в создании и развитии в учреждении института наставничества.

Контролировать предоставление установленных законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

8.28. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в соответствии со сметой первичной организации профсоюза.

8.29. Оставлять на профсоюзном учёте работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

9.1. Признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации официальным представителем всех членов профсоюза учреждения в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально – трудовые интересы работников.

9.2. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, содействует её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.3. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

9.4.Предоставляет возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5. Не допускает 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.

9.6. Сохраняет действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию в размере, предусмотренном уставом профсоюза, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Обеспечивает сохранность заявлений работников, не требует периодического повторного написания работниками заявлений о перечислении членских профсоюзных взносов. Заявления работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия учреждения.

В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель

ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента.

9.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование принадлежащие работодателю сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Стороны согласились:

9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

9.10. Стимулировать членов выборного органа первичной профсоюзной организации, его уполномоченных, а также других законных представителей работников, выполняющих регулярную работу на не освобождённой основе по представительству и защите социально – трудовых прав работников.

Условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, источник финансирования устанавливаются коллективным договором и фиксируются в Положении о доплатах и надбавках.

9.11. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а

руководители профсоюзных органов и их заместители без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускаются 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.

9.12. Изменение определённых сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учётом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.13. Уполномоченный профсоюзной организации по охране труда, не освобождённый от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведён на другую работу и не может быть уволен по инициативе работодателя без предварительною согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

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

9.15. Работа в должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при отборе кандидатур на выдвижение.

X. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора

<u>В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:</u>

10.1. Способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, возникающих в сфере социально – трудовых отношений, принимать все зависящие от них меры по их урегулированию в порядке, установленном действующим законодательством.

В необходимых случаях выборный орган первичной профсоюзной организации координирует коллективные действия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.2. Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора и соглашений, их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий

по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.

Комиссия регулярно в согласованные сроки, но не реже одного раза в год, рассматривает ход выполнения коллективного договора и информирует заинтересованные стороны и трудовой коллектив.

10.3. При невозможности выполнения какого – либо положения настоящего коллективного договора работодатель обязан представить в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений:

– обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и (или) в полном объёме;

– перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

– протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

10.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней со дня, следующего за днём поступления от Стороны письменного уведомления.

10.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

10.6. Гарантировать возможность участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников учреждения, оперативных совещаний у работодателя по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора.

10.7. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, тарификационной и аттестационной комиссий, комиссии по охране труда, по специальной оценке условий труда, по социальному страхованию, по распределению путёвок, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля за организацией питания, пенсионной комиссии, инвентаризационной комиссии, комиссии по списанию материальных средств, конкурсной комиссии и других.

10.8. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих

социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Документы по запросу одной из Сторон предоставляются в срок не позднее 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.9. Ход реализации, итоги выполнения коллективного договора регулярно освещать в средствах массовой информации и в Интернете на сайтах сторон.

Работодатель обязуется:

10.10. Взаимодействовать с первичной организацией профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников учреждения.

10.11. Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации об освобождениях и назначениях руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя учреждения.

10.12. В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, не допускать издания приказов, затрагивающих трудовые интересы работников, без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.13. В обязательном порядке рассматривать решение комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и заключение первичной организации профсоюза по направленным им проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.14. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 1 к коллективному договору МОБУ ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

I. Общие положения

1. 1. Разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 года № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл», в ред. постановлений Правительства Республики Марий Эл от 20.06.2014 № 313 , от 21.11.2014 № 601, от 30.03.2015 №161, от 21.07.2017 №306, от 05.10.2017г № 397,от 31.05.2018 № 246.

Вступает в силу с 01сентября 2019г.

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 настоящим Положением, 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 и главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

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 учреждениях новых систем 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 учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

7. Оплата труда работников учреждений 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. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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 учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда автономного и 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 учреждения 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 учреждений 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 компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленными по состоянию на 01 сентября 2013г.

12. 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 от 5 мая 2008 г. № 216н: (Приложение №2).

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 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:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1 уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

15. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (Приложение №2)

16. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

17. Базовые оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526(Приложение №2)

18. К базовым окладам медицинских работников предусматриваются повышающие коэффициенты в зависимости от наличия квалификационной категории, формирующие оклад (должностной оклад):

первая квалификационная категория - 1,2;

высшая квалификационная категория - 1,3.

19. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 (Приложение №2)

20. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н:

21. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 20 настоящего Положения:

21.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

21.5. За работу в общеобразовательных школах-интернатах - 1,15.

21.7. 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.

21.10. Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на родном языке, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе на русском языке в 5 - 11 классах - 1,15;

учителям родного языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15.

22. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 21 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 21 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.

Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы)– с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоение учёного звания доцента, профессора – со дня выдачи диплома (для учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования).

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных учреждений для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных учреждений для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных учреждений и комиссий – 36 часов работы в неделю.

Компенсационные выплаты

23. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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).

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах с учетом его (ее) повышения за особые условия пределах утвержденного фонда оплаты труда (Приложение №3).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются как на определенный период (квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяются руководителем учреждения, оформляются приказом и доводится до сведения работников под роспись.

В случае , когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки(оклада) без учета повышения по другим основаниям.

Надбавки могут быть отменены или уменьшены в связи с невыполнением возложенных обязанностей, ухудшением качества работы. Об изменении или отмене выплаты компенсационного характера работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы труда и закрепляется в коллективном договоре.

26. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

26.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется учреждением в локальном нормативном акте.

26.2. 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором

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.

26.3. 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.

В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы

в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

26.4. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, 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).

26.5. Руководители учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей, при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

26.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

26.7. Работникам учреждений, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в

размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

26.8. 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.

26.9. 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, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

27. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Стимулирующие выплаты

29. 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.

30. 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).

31. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

(в ред. постановления Правительства Республики Марий Эл от 27.08.2013 N 272)

31.1. - 31.2. Утратили силу с 1 сентября 2013 года. - Постановление Правительства Республики Марий Эл от 27.08.2013 N 272.

31.3. За наличие почетного звания:

"Заслуженный учитель Российской Федерации" - 1 000 рублей;

"Народный учитель Республики Марий Эл" - 700 рублей;

"Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - 600 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.

31.4. 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»,"Отличник физической культуры и спорта РФ" - 500 рублей.

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

32. Надбавка за стаж работы устанавливается:

32.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении в размере 1% за каждый год , кроме внешних совместителей.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

32.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации 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 образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

32.3. Надбавки, указанные в подпунктах 31.3, 31.4 подпункта 31 и подпункте 32.1 пункта 32, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

33. 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 устанавливается:

по бальной системе- по итогам работы за квартал;

единовременные выплаты- по итогам работы за месяц за особые достижения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по представлению директора и его заместителей на основании результатов работы за квартал согласно показателей и критерий данных (кроме совместителей). Оценка фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ осуществляется на основании "Системы стимулирующих выплат работникам ГБОУ Республики Марий Эл "Многопрофильный лицей-интернат". Оценка исчисляется в баллах. Размер поощрительных выплат определяется на основании фактически набранных баллов, оклада и ставки. Минимальный (пороговый) размер баллов , необходимых для получения поощрительных выплат, установлен в количестве 20 баллов. Распределение поощрительной части фонда оплаты труда производится не реже одного раза в квартал.

34. Единовременные выплаты (Приложение №4)

35. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

35. 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».

36. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, осуществляющих 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 Министерства.

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.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному 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 раздельно 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.

37. 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.

38. 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.

39.Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных

месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс -комплектов определяется по формуле:

ЗПс =ЗПаз х (Кгр х Кк), где

ЗПс - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов;

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных учреждений в пределах до 0,75.

Кк - коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.):

Значение коэффициентов	Показатели
0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей
0,3	На уроке объединены учащиеся из более чем 2-х параллелей

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный

отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на одну десятую часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только
та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

40. 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).

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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.

41. Руководители учреждений 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 и главного бухгалтера

42. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43.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

44. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

45. 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 и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством.

46. Министерство в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты;

единовременные денежные поощрения;
персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

Премиальные выплаты руководителям учреждений производятся по итогам работы учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителей учреждений, установленными нормативным правовым актом Министерства, за выполнение особо важных и сложных заданий и привлечение внебюджетных средств.

Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, персональных надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия и основания их выплаты руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом Министерства.

47. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей , их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

48. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Министерством.

49. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников ГБОУ
Республики Марий Эл
"Многопрофильный лицей-
интернат"

П О Р Я Д О К

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 педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О

трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

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;

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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 № 1.2
к Положению об оплате труда работников ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих

Квалификационные уровни	***Профессиональные квалификационные группы должностей / Должности, отнесенные к квалификационным уровням***	***Размеры окладов (должностных окладов (в рублях)***
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	3839
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	3956
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4072
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5234
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный	5770

	педагог, тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог- психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6039
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	6307
Профессиональные квалификационные группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	7212
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства, других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; **	7445

	старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7677
Профессиональные квалификационные группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель, начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела. помощник ректора и другие долж.	6514
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6979
3 квалификационный уровень	Доцент ,начальник (директор, заведующий, руководитель) издательства учебной литературы Ученый секретарь совета учреждения и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	7445
4 квалификационный уровень	Профессор и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	9770
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	10120
6 квалификационный уровень	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения, и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	10468

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6514
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник Заведующий (начальник) структурным подразделением и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6979
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	7445
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	7910
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) обособленного подразделения	8375
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, экспедитор и другие	3606
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»	3839
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор инспектор по кадрам лаборант секретарь незрячего специалиста специалист по работе с молодежью специалист по социальной работе с молодежью техник художник и другие	4188

2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией заведующий складом заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4420
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар) заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4653
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4885
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	5351
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер бухгалтер-ревизор документовед инженер инженер по охране труда и технике безопасности инженер по надзору за строительством инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) специалист по кадрам	5118

	сурдопереводчик экономист юрисконсульт и другие	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5351
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	5583
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5816
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях , лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	6049
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре и другие	4653
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая и другие должности	4885
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра , медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу и другие должности	5002
4 квалификационный уровень	Фельдшер, зубной врач и другие должности	5118
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра и другие должности	5235
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6514

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	аккомпаниатор культорганизатор ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера помощник режиссера и другие	4537
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь и другие	5351
Разряды работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3258
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3490
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3606
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3839
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4072
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4304
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4885

Приложение № 1.3
к Положению об оплате труда работников ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

Перечень работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и размеры компенсационных выплат

Профессий рабочих, должности служащих	***Перечень работ***	***Размер компенсационных выплат***
Уборщик служебных помещений, медсестра	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12 %
Повар, шеф-повар, кухонные работники	Работа в течение всего дня у горячей плиты, жарочного шкафа, электроплиты, занимается разделкой мяса, рыбы, птицы	12%
Работники занятые с компьютерной техникой	Работа за компьютером в течении дня более 4 часов	4%
Учитель химии, лаборант	Работа с химическими реактивами на уроках и лабораторных занятиях	4%
Библиотекарь	Пыль	4%
Секретарь учебной части	Работа на множительных аппаратах	12%

Виды и размеры выплат компенсационного характера

Виды выплат компенсационного характера	***Размеры выплат компенсационного характера***
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее чем в двойном размере
Женщинам, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов (в сельской местности	10-30 % от оклада
Работа в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время(22-6)часов
Сверхурочная работа	50- 100 % от оклада
Классность	25% от оклада, фактического размера

Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

Виды выплат	***Размер выплаты***
За проверку письменных работ:	
Русский язык и литература,	13 % от часовой нагрузки.
Математика,	8 % от часовой нагрузки.
Физика, химия, биология, информатика, иностранный язык, марийский язык	5 % от часовой нагрузки.
История, география, ОБЖ, ИКН, обществознание, искусство	3 % от часовой нагрузки.
За заведование кабинетами, отделами, лабораториями, спортивным залом и т.д.	3- 15 % от оклада, от фактической ставки Конкретный размер выплаты зависит от степени оснащенности кабинета, лаборатории и т.д.
За выполнение функций классного	19% от оклада, фактической

руководителя лицея-интерната	ставки
За руководство методическим объединением	30 % от фактической ставки, но не более должностного оклада
Разработка учебных программ, проведение инновационной и экспериментальной работы, введение новых педагогических технологий.	10- 60 % от оклада, фактической ставки
Проведение дополнительных занятий с одаренными детьми, их подготовка к участию в предметных олимпиадах разного уровня.	10 % от оклада, фактической ставки
Осуществление работ в качестве членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий	30 % от оклада, фактической ставки
Проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов, утвержденного учебного плана	20 % от оклада, фактической ставки

Доплаты за расширение зоны обслуживания по следующим видам работ:

За обслуживание вычислительной техники	15 % от оклада,
За отчетность, контроль за состоянием и организацией горячего питания в столовой	15 % от оклада. фактической ставки
За работу с коллективом по социальной защите сотрудников во внеурочное время (председателю профкома)	10-30 % от оклада, фактической ставки
Ответственный за информатизацию школы	10-40 % от оклада, фактической ставки
Уполномоченному по охране труда	10 % от оклада, фактической ставки

Своевременная подготовка и сдача лицея-интерната к новому учебному году	10-50 % от оклада, фактической ставки
За разгрузочно-погрузочные работы, ремонтно-хозяйственные работы.	10-20 % от оклада, фактической ставки
За работу в качестве эксперта, в аттестационной, тарификационной комиссиях, аттестации рабочих мест по условиям труда (разовые)	10% от оклада, фактической ставки
За ведение протоколов педсоветов, производственных совещаний	5% от оклада, фактической ставки
За научно-исследовательскую и проектную деятельность с обучающимися лицея	10% от оклада, фактической ставки
За организацию работы по проведению торгов и оформление соответствующей документации	10- 60% от оклада, фактической ставки
За руководство Совета лицея-интерната	5% от оклада, фактической ставки
Разработка новых положений, подготовка экономических расчётов, расчёт калькуляции	10-50% от оклада, фактической ставки
За выполнение функций старшего воспитателя	13% от оклада, фактической ставки
За наставничество	5% от оклада, фактической ставки
За внеклассную работу по физическому воспитанию	20 % от оклада, фактической ставки
За обслуживание сайта лицея-интерната	10-30% от оклада, фактической ставки
Ведение и обслуживание федеральных и	10-50% от

республиканских программ	оклада, фактической ставки

Доплаты за совмещение профессий(должностей)

За совмещение профессий(должностей)	10-100% от оклада, фактической ставки

Увеличение объема выполняемых работ

Ведение архива	15% от оклада, фактической ставки
За организацию, распределение и выдача путевок в оздоровительные лагеря	10%
За разгрузочно-погрузочные работы, проводимые вручную, ремонтно-хозяйственные работы	12%
За составление меню по столовой	10% от оклада, фактической ставки
За контроль санитарного состояния общежития	10% от оклада, фактической ставки
Оплата дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100% от оклада, фактической ставки

Приложение № 1.4
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
Республики Марий Эл
«Многопрофильный лицей-
интернат»

Показатели для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы и размеры

Показатели	***Размеры***
Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	500- 2000 руб.
Качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения	500- 2000 руб.
Разработка и внедрение новых эффективных программ и методик	500- 2000 руб.
Использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ	500-3000 руб
Работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	500-3000 руб.
Высокий показатель качества знаний педагога (экзамен в форме ЕГЭ 100 баллов)	500-2000 руб.
За особо значимые мероприятия в жизни лицея	500-3000 руб.
Использование здоровьесберегающих технологий	200-1000 руб
Подготовка призеров и победителей Всероссийской олимпиаде школьников На муниципальном этапе- призер победитель	 400 руб. 500руб.

На региональном этапе - призер победитель	800руб. 1000 руб.
На всероссийском этапе- призер победитель	1200 руб. 1500 руб.
На международном этапе- призер победитель	1800 руб. 2500 руб.
Подготовка призеров и победителей конкурсов	
На муниципальном этапе- призер победитель	500 руб. 600 руб.
На региональном этапе - призер победитель	800 руб. 900 руб.
На всероссийском этапе- призер победитель	1000 руб. 1500 руб.
На международном этапе- призер победитель	1500 руб. 2000 руб.
Подготовка и проведение мероприятий, участие в их организации	300 руб.
На школьном этапе	500 руб.
На муниципальном этапе	800 руб.
На региональном этапе	1000 руб.
На всероссийском этапе	1500 руб.
На международном этапе	

Порядок предоставления материальной помощи

Условия предоставления материальной помощи	***Размеры***
На приобретение лекарств и лечение	В размере оклада, фактической ставки
Непредвиденные случаи (пожар и т.д.)	В размере оклада, фактической ставки
При уходе на пенсию	В размере оклада, фактической ставки
Юбилейные даты (50,55,60-летие)	В размере оклада, фактической ставки

Примечание: Все виды вышеуказанных доплат и материальной помощи (стимулирующие выплаты) выплачиваются при условии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Приложение № 1.5
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат»

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 2 к коллективному договору МОБУ ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

ФОРМА
расчётного листа

Расчетный листок за _____ 20____г

Организация: **ГБОУ РМЭ "Многопрофильный лицей-интернат"** **Должность:**

Подразделение: **Оклад (тариф):**

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Компенсационные доплаты						Профсоюзные взносы		
Стимулирующая премия						**Выплачено:**		
…								
…								

Долг предприятия на начало Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Приложение № 1.6
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат»

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 2 к коллективному договору МОБУ ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

Сводная ведомость оценки качества труда работников

ГБОУ Республики Марий Эл "Многопрофильный лицей-интернат"

Ф.И.О.	Баллы	ставка,оклад	оклад*баллы	размер премии
итого:				

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 2 к коллективному договору МОБУ ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

Показатель	Балльный коэффициент показателя	Самооценка
Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.		
1.1.Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона	**1,0**	
1.2. Наличие пополняемого банка (методических копилок) инновационных идей и технологий	**1,0**	
1.3. Наличие школ наставничества, школ молодых педагогов (за каждую структуру)	по **0,5**	
1.4. Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в ОУ (за каждый проект)	по **1,0**	
1.5. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для использования на уровне общеобразовательного учреждения: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
1.6. Количество выступлений, подготовленных педагогами на различных профессиональных форумах (педагог. советах, семинарах, конференциях и т.п.): - равно - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
1.7. Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - выше	 **0,5** **1,0**	
1.8. Наличие открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных заместителем руководителя: - районного уровня - регионального уровня	 **0,5** **1,0**	
1.9. Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемым заместителем (за каждую публикацию)	по **0,5**	
1.10. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на лицейском сайте)	**1,0**	

1.11. Наличие выступлений на открытых мероприятиях (мастер-классах): - районного уровня - регионального уровня	 **1,0** **1,5**	
1.12. Доля учителей, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**0,5** **1,5**	
1.13. Наличие диагностических, мониторинговых исследований в целях выявления положительного опыта или педагогических затруднений учителей	**1,0**	
1.14. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	**1,0** **1,5**	
1.15. Наличие индивидуальных планов (траекторий) профессионального развития педагогов: - у 50 % учителей - у 100 % учителей	**0,5** **1**	
1.16. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**0,5** **1,0**	
1.17. Наличие утвержденной программы (плана) повышения квалификации педагогических работников	**1,0**	
1.18. Наличие призовых мест учителей в профессиональных конкурсах различного уровня: - районного уровня - регионального уровня - Всероссийского уровня	 **1,0** **1,5** **2,5**	
1.19. Доля классных руководителей, формирующих портфолио учеников, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**0,5** **1,0**	
1.20. Участие заместителя директора в профессиональных конкурсах: - муниципального уровня - регионального уровня - Всероссийского уровня	 **1,0** **1,0** **2,0**	
1.21. Наличие призовых мест у заместителя директора в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципального уровня (за каждую победу) - регионального уровня (за каждую победу) - Всероссийского уровня (за каждую победу)	 **0,5** **1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 1	**25,5**	
Показатель 2. Охрана прав детства		
2.1. Наличие возможностей выбора различных форм обучения, учебных курсов для учащихся и их родителей (законных представителей)	**1,0**	
2.2. Организация деятельности «телефона доверия»	**2,0**	
2.3. Доля учащихся 9-11 классов, состоящих на внутрилицейском контроле: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	 **1,5** **2,0**	
2.4. Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	**1,0** **1,5**	
2.5. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 9-11 классов: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	**0,5** **1,0**	
Количество баллов по показателю 2	*7,5*	
Показатель 3. Поддержка талантливых детей		
3.1. Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми	**2,0**	
3.2. Рост доли учащихся, охваченных олимпиадным движением в сравнении с прошлым годом: - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня - Всероссийского уровня	**0,5** **1,0** **1,5** **2,0**	

3.3.Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
3.4. Наличие реализуемых индивидуальных учебных планов (ИУП) обучающихся в учебном плане ОУ за отчётный год: - на основной ступени - на старшей ступени	**1,0** **1,5**	
3.5. Доля учащихся, входящих в НОУ: - менее 20% - от 20 до 50% - более 50%	**0,5** **1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 3	*8,5*	
Показатель 4. Продуктивность реализации программы развития учреждения		
4.1. Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курирует заместитель директора	**1,0**	
4.2. Соответствие программ и планов заместителей директора программе развития учреждения	**1,0**	
4.3. Наличие материалов по диагностике, мониторингу (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития	**0,5**	
Количество баллов по показателю 4	*2,5*	
Показатель 5. Качество организации работы государственно - общественных органов управления (научно-методический совет, пед. совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)		
5.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	**0,5** **1,0** **1,5**	
5.2. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - выше	**1,0** **2,0**	
5.3. Количество заседаний, собраний и т.д. органов государственно-общественного управления: - на прежнем уровне - выше в сравнении с прошлым годом	**1,0** **1,5**	
5.4. Наличие предложений (инициатив) по совершенствованию жизни и деятельности ОУ, предложенных органами государственно-общественного управления и принятых к реализации по направлениям работы зам. директоров	**0,5** за инициативу	
5.5. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 5	*7,5*	
Показатель 6. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении		
6.1. Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	**0,5**	
6.2. Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска не менее 2 раз в четверть	**1,0**	
6.3. Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед лицейским сообществом	**0,5**	
6.3. Наличие ежегодных «дней открытых дверей»	**0,5**	
6.4.Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителем директора не менее 1 раза в неделю	**1,0**	
Количество баллов по показателю 6	*3,5*	
Показатель 7. Использование современных образовательных технологий		
7.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	**2,0**	
7.2. Доля учителей, регулярно использующих ИКТ на уроке: - 40% - 50% - 50% - 60% - более 60%	**0,5** **1,0** **1,5**	
7.3. Доля учителей, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым годом: - 40% - 50% - 50% - 60% - более 60%	**0,5** **1,0** **1,5**	

7.4. Доля педагогов, ежедневно использующих современные мультимедийные средства при организации учебного процесса, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **1,0** **1,5**	
7.5. Доля учителей, использующих здоровьесберегающие технологии при организации образовательного процесса, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**0,5** **1,5**	
7.6. Доля классных руководителей, использующих творческие проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **3,0**	
7.7. Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **2,0** **3,0**	
Количество баллов по показателю 7	*14,0*	
Показатель 8. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в школе		
8.1. Наличие действующих программ, планов, проектов безопасности жизнедеятельности	**1,0** за программу	
8.2. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	**1,0**	
8.3. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **2,0**	
8.4. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	**1,0** **2,0**	
8.5. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с прошлым годом: - доля - выше	**1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 8	*8,0*	
Показатель 9. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся		
9.1. Средний балл у выпускников 9-х,11-х классов на итоговой аттестации в форме ЕГЭ (ОГЭ) (по математике): - выше в сравнении с прошлым периодом - выше или равен среднему баллу по району - выше или равен среднему баллу по региону	 **0,5** **1,0** **1,5**	
9.2. Средний балл у выпускников 9-х, 11-х классов на итоговой аттестации в форме ЕГЭ (ОГЭ) (по русскому языку): - выше в сравнении с прошлым периодом - выше или равен среднему баллу по району - выше или равен среднему баллу по региону	**0,5** **1,0** **1,5**	
9.3. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
9.4. Успеваемость обучающихся на этапе ЕГЭ, ОГЭ; число учащихся, преодолевших минимальный порог на этапе ЕГЭ (ОГЭ): - 100% - 90 - 99% - 80%- 90%	**3** **2** **1**	
9.5. Доля (от общего кол-ва обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и ОУ: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
9.6..Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.7. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	

9.8. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
9.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
9.10.Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **1,0** **2,0**	
9.11.Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних (не системы общего образования) мероприятиях в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **1,0** **2,0**	
9.12.Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних мероприятиях (не системы общего образования) в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **1,5** **2,0**	
Количество баллов по показателю 9	**16,0**	
10. Эффективность организации внеурочной деятельности		
10.1. Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	 **0,5** **1,0**	
10.2. Доля обучающихся, посещающих школьные объединения дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	 **0,5** **1,0**	
10.3. Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	 **0,5** **1,0**	
10.4. Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным): - до 50% - от 50% до 70% - более 70%	 **0,5** **1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 10	*5,0*	
Показатель 11. Качество и результативность работы по сохранению контингента		
11.1. Количество пропусков уроков обучающимися без уважительных причин: - равно - ниже в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
11.2. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета выпускников 9 классов, продолживших обучение в учреждениях НПО, СПО, а также без учета смены места жительства) в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - увеличилось	 **0,5** **1,0**	
11.3. Отсутствие отчислений из школы до достижения 18 лет	**1,0**	
Количество баллов по показателю 11	*3,0*	
Показатель 12. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса		
12.1. Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности качеством образовательных услуг (в случае положительного ответа указать виды и регулярность используемых мониторинговых исследований (анкетирование, опросы и т.д.) - до 50% - свыше 50%	 **1,0** **2,0**	
12.2. Наличие действующей системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся на основе портфолио	**2,0**	
12.3. План внутришкольного контроля выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	 **0,5** **1,0**	
Количество баллов по показателю 12	*5,0*	
Количество баллов по всем показателям	**100**	

Директор _____

Заместитель директора по УВР _____

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности
РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА ПО РАБОТЕ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

Показатель	Балльный коэффициент показателя	Самооценка
Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.		
1.1.Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона	**1,0**	
1.2. Наличие пополняемого банка (методических копилок) инновационных идей и технологий	**1,0**	
1.3. Наличие школ наставничества, школ молодых педагогов (за каждую структуру)	по **0,5**	
1.4. Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в ОУ (за каждый проект)	по **1,0**	
1.5. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для использования на уровне общеобразовательного учреждения: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
1.6. Количество выступлений, подготовленных педагогами на различных профессиональных форумах (педагог. советах, семинарах, конференциях и т.п.): - равно - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
1.7. Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - выше	 **0,5** **1,0**	
1.8. Наличие открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных заместителем руководителя: - районного уровня - регионального уровня	 **0,5** **1,0**	
1.9. Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемым заместителем (за каждую публикацию)	по **0,5**	
1.10. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на лицейском сайте)	**1,0**	
1.11. Наличие выступлений на открытых мероприятиях (мастер-классах): - районного уровня - регионального уровня	 **1,0** **1,5**	
1.12. Доля учителей, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **0,5** **1,5**	
1.13. Наличие диагностических, мониторинговых исследований в целях выявления положительного опыта или педагогических затруднений учителей	**1,0**	
1.14. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	 **1,0** **1,5**	
1.15. Наличие индивидуальных планов (траекторий) профессионального развития педагогов: - у 50 % учителей - у 100 % учителей	 **0,5** **1**	
1.16. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **0,5** **1,0**	
1.17. Наличие утвержденной программы (плана) повышения квалификации педагогических работников	**1,0**	

1.18. Наличие призовых мест учителей в профессиональных конкурсах различного уровня: - районного уровня - регионального уровня - Всероссийского уровня	 **1,0** **1,5** **2,5**	
1.19. Доля классных руководителей, формирующих портфолио учеников, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	 **0,5** **1,0**	
1.20. Участие заместителя директора в профессиональных конкурсах: - муниципального уровня - регионального уровня - Всероссийского уровня	 **1,0** **1,0** **2,0**	
1.21. Наличие призовых мест у заместителя директора в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципального уровня (за каждую победу) - регионального уровня (за каждую победу) - Всероссийского уровня (за каждую победу)	 **0,5** **1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 1	*25,5*	
Показатель 2. Охрана прав детства		
2.1. Наличие возможностей выбора различных форм обучения, учебных курсов для учащихся и их родителей (законных представителей)	**1,0**	
2.2. Организация деятельности «телефона доверия»	**2,0**	
2.3. Доля учащихся 9-11 классов, состоящих на внутрилицейском контроле: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	 **1,5** **2,0**	
2.4. Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	 **1,0** **1,5**	
2.5. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 9-11 классов: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	 **0,5** **1,0**	
Количество баллов по показателю 2	**7,5**	
Показатель 3. Поддержка талантливых детей		
3.1. Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми	**2,0**	
3.2. Рост доли учащихся, охваченных олимпиадным движением в сравнении с прошлым годом: - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня - Всероссийского уровня	 **0,5** **1,0** **1,5** **2,0**	
3.3.Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	 **0,5** **1,0**	
3.4. Наличие реализуемых индивидуальных учебных планов (ИУП) обучающихся в учебном плане ОУ за отчётный год: - на основной ступени - на старшей ступени	 **1,0** **1,5**	
3.5. Доля учащихся, входящих в НОУ: - менее 20% - от 20 до 50% - более 50%	**0,5** **1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 3	*8,5*	
Показатель 4. Продуктивность реализации программы развития учреждения		
4.1. Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курирует заместитель директора	**1,0**	
4.2. Соответствие программ и планов заместителей директора программе развития учреждения	**1,0**	
4.3. Наличие материалов по диагностике, мониторингу (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития	**0,5**	
Количество баллов по показателю 4	*2,5*	

Показатель 5. Качество организации работы государственно - общественных органов управления (научно-методический совет, пед. совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)		
5.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	**0,5** **1,0** **1,5**	
5.2. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - выше	**1,0** **2,0**	
5.3. Количество заседаний, собраний и т.д. органов государственно-общественного управления: - на прежнем уровне - выше в сравнении с прошлым годом	**1,0** **1,5**	
5.4. Наличие предложений (инициатив) по совершенствованию жизни и деятельности ОУ, предложенных органами государственно-общественного управления и принятых к реализации по направлениям работы зам. директоров	**0,5** за инициативу	
5.5. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 5	*7,5*	
Показатель 6. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении		
6.1. Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	**0,5**	
6.2. Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска не менее 2 раз в четверть	**1,0**	
6.3. Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед лицейским сообществом	**0,5**	
6.3. Наличие ежегодных «дней открытых дверей»	**0,5**	
6.4.Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителем директора не менее 1 раза в неделю	**1,0**	
Количество баллов по показателю 6	*3,5*	
Показатель 7. Использование современных образовательных технологий		
7.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	**2,0**	
7.2. Доля учителей, регулярно использующих ИКТ на уроке: - 40% - 50% - 50% - 60% - более 60%	**0,5** **1,0** **1,5**	
7.3. Доля учителей, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым годом: - 40% - 50% - 50% - 60% - более 60%	**0,5** **1,0** **1,5**	
7.4. Доля педагогов, ежедневно использующих современные мультимедийные средства при организации учебного процесса, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **1,5**	
7.5. Доля учителей, использующих здоровьесберегающие технологии при организации образовательного процесса, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**0,5** **1,5**	
7.6. Доля классных руководителей, использующих творческие проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **3,0**	
7.7. Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**2,0** **3,0**	
Количество баллов по показателю 7	*14,0*	
Показатель 8. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в школе		
8.1. Наличие действующих программ, планов, проектов безопасности жизнедеятельности	**1,0** за программу	

8.2. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	**1,0**	
8.3. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **2,0**	
8.4. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	**1,0** **2,0**	
8.5. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с прошлым годом: - доля - выше	**1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 8	*8,0*	
Показатель 9. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся		
9.1. Средний балл у выпускников 9-х,11-х классов на итоговой аттестации в форме ЕГЭ (ОГЭ) (по математике): - выше в сравнении с прошлым периодом - выше или равен среднему баллу по району - выше или равен среднему баллу по региону	**0,5** **1,0** **1,5**	
9.2. Средний балл у выпускников 9-х, 11-х классов на итоговой аттестации в форме ЕГЭ (ОГЭ) (по русскому языку): - выше в сравнении с прошлым периодом - выше или равен среднему баллу по району - выше или равен среднему баллу по региону	**0,5** **1,0** **1,5**	
9.3. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.4. Успеваемость обучающихся на этапе ЕГЭ, ОГЭ; число учащихся, преодолевших минимальный порог на этапе ЕГЭ (ОГЭ): - 100% - 90 - 99% - 80%- 90%	**3** **2** **1**	
9.5. Доля (от общего кол-ва обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и ОУ: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.6..Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.7. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.8. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
9.10.Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **2,0**	
9.11.Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних (не системы общего образования) мероприятиях в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,0** **2,0**	
9.12.Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних мероприятиях (не системы общего образования) в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	**1,5** **2,0**	
Количество баллов по показателю 9	*16,0*	

10. Эффективность организации внеурочной деятельности		
10.1. Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	**0,5** **1,0**	
10.2. Доля обучающихся, посещающих школьные объединения дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	**0,5** **1,0**	
10.3. Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	**0,5** **1,0**	
10.4. Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным): - до 50% - от 50% до 70% - более 70%	**0,5** **1,0** **2,0**	
Количество баллов по показателю 10	*5,0*	
Показатель 11. Качество и результативность работы по сохранению контингента		
11.1. Количество пропусков уроков обучающимися без уважительных причин: - равно - ниже в сравнении с прошлым годом	**0,5** **1,0**	
11.2. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета выпускников 9 классов, продолживших обучение в учреждениях НПО, СПО, а также без учета смены места жительства) в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - увеличилось	**0,5** **1,0**	
11.3. Отсутствие отчислений из школы до достижения 18 лет	**1,0**	
Количество баллов по показателю 11	*3,0*	
Показатель 12. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса		
12.1. Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности качеством образовательных услуг (в случае положительного ответа указать виды и регулярность используемых мониторинговых исследований (анкетирование, опросы и т.д.) - до 50% - свыше 50%	**1,0** **2,0**	
12.2. Наличие действующей системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся на основе портфолио	**2,0**	
12.3. План внутришкольного контроля выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	**0,5** **1,0**	
Количество баллов по показателю 12	*5,0*	
Количество баллов по всем показателям	**100**	

Директор _____

Руководитель Центра
по работе с одаренными детьми _____

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО АХР Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	**30**			
1.1	Контроль за содержанием помещений в соответствии с требованиями СанПиН	10			
1.2	Организация работ по благоустройству, озеленению, уборке территории лицея, интерната, прилегающей территории	10			
1.3	Координация работы подчинённых служб	10			
2	Соблюдение нормативного уровня материального обеспечения учреждения	**30**			
2.1	Рациональное расходование материалов и финансовых средств	5			
2.2	Своевременное заключение договоров и исполнение по договорам	5			
2.3	Меры по расширению хозяйственной самостоятельности учреждения	5			
2.4	Анализ и оценка финансовых результатов деятельности	5			
2.5	Соблюдение порядка оформления финансово-хозяйственных операций	5			
2.6	Своевременность предоставления отчёта о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств	5			
3	Интенсивность труда связанная с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании,	**25**			
3.1	соблюдение правил техники безопасности	5			
3.2	охрана труда	5			
3.3	пожарная безопасность	5			
3.4	энергобезопасность	5			
3.5	Безопасность перевозок детей	5			
4	Исполнительская дисциплина	**10**			
4.1	своевременность заполнения документации, сдачи отчетов	5			
4.2	отсутствие замечаний	5			
5	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений директора	**5**			
	ИТОГ	**100**			

Руководитель:
Работник:

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Своевременное и качественное предоставление отчётности по требованию вышестоящей организации	20			
1.1	Составление бухгалтерской отчётности	5			
1.2	Налоговой отчётности	5			
1.3	Статистической отчётности	5			
1.4	Своевременное предоставление информации директору	5			
2	Интенсивность труда главного бухгалтера, связанная с текущими изменениями в законодательных, хозяйственных, административных, финансово-экономических, кадровых и других процессах управления лицея-интерната	40			
2.1	Контроль за своевременными выплатами по счетам	10			
2.2	Контроль за организацией и участием лицея в торгах	5			
2.3	Разработка и проведение мероприятий по сокращению кредиторской задолженности учреждения	10			
2.4	Контроль и участие в рациональном использовании внебюджетных поступлений	10			
2.5	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	5			
3	Обеспечение рациональной организации учёта и отчётности на основе автоматизации и применения прогрессивных форм и методов бухгалтерского учёта	20			
3.1	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности (1:С Предприятие-Бухгалтерский учёт, 1-С Зарплата и Кадры)	10			

3.2	Применение в работе программ передачи отчётности в электронном виде по телекоммуникационным каналам связи в Межрайонную ИФНС России №1 по РМЭ, Управление Пенсионного Фонда по Медведевскому району, отделение Федерального Казначейства Медведевского района	10			
4	Исполнительская дисциплина	15			
4.1	своевременность заполнения документации, сдачи отчетов	5			
4.2	отсутствие замечаний	5			
4.3	Благоприятный психологический климат в бухгалтерии лицея-интерната	5			
5	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений директора	5			
	ИТОГ	100			

Руководитель:

Работник:

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников (учителя)
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатель	Оценка	Комментарий	Самооценка	Факты
			1. Результативность деятельности		
1.1	Освоение обучающимися образовательной программы	0 – 3 балла	успеваемость обучающихся по предмету во всех классах, в которых работает учитель 100% -3 балла; 95%- 98 % -1 балл; менее 95% -0 баллов		
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов до 40% - 0 баллов свыше 40% до 50% - 2 балл свыше 50% - до 60% - 3 балла свыше 60% - 4 балла свыше 80% до 100% - 5 баллов	(А/В)*100% * К, где А - число учащихся, окончивших 1-е, 2-е полугодие, год на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии, информатики, биологии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, географии, марийского языка, ИКН устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности) Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания		
1.3	Положительная динамика успеваемости обучающихся	0-2 балла 3% - 1 балл более 3% - 2 балла	Увеличение доли обучающихся, повысивших уровень успеваемости за учебный период.		
1.4	Успеваемость обучающихся на этапе ЕГЭ, ОГЭ (преодолевшие минимальный порог)	0 – 3 балла 100% - 3 балла 90-99%-2 балла 80%- 90% - 1 балл	(А/В)*100% * К, где А - число учащихся, преодолевших минимальный порог на этапе ЕГЭ (ОГЭ); В - общая численность обучающихся, сдававших по предмету ЕГЭ (ОГЭ); К – коэффициент группы сложности предметов		
1.5	Подготовка обучающихся призеров и дипломантов очных предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	0 – 20 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (суммируется) федеральный уровень – 10 баллов, региональный уровень – 7 баллов, муниципальный уровень – 3 балла,		
1.6	Организация внеклассной работы по предмету (очные мероприятия на уровне школы, заочные мероприятия на уровне РМЭ и РФ)	0 – 3 балла	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных и проведенных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности на уровне школы (муниципалитета, посёлка, заочные мероприятия на уровне		

			РМЭ, РФ) – 3 балла, одного мероприятия – 2 балла; при отсутствии мероприятий – 0 баллов		
1.7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе (отсутствие травматизма)	0 – 1 балл	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов		
1.8	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях (уровень конференции)	0 – 15 балла	Рассчитывается по максимальному значению (суммируется) федеральный уровень –7 баллов, региональный уровень – 4 балла, муниципальный уровень –3 балла, в качестве участника – 1 балл		
1.9	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0 – 4 балла	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения – 1 балл Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
2. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность)					
2.1	Активное участие педагога в методической, экспертной, опытно-экспериментальной, инновационной работе	0 – 10 баллов	Баллы суммируются участие педагога в в качестве эксперта в организации ЕГЭ, ОГЭ - 2 балла активное участие в работе методического объединения – 2 балла активное участие в реализации инновационных проектов – 2 балла руководство методическим проектом – 2 балла руководство общешкольным ученическим проектом – 2 балла		
2.2	Использование новых педагогических технологий	0 – 1 балл	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -1 балл		
2.3	Реализация рабочих программ	0 – 5 баллов	100 % - 5 баллов менее 100% - 0 баллов		
2.4	Создание продуктов деятельности обучающихся (проекты, рефераты, доклады, выставки)	0 – 5 баллов	наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности: проекты, рефераты, доклады, выставки т.п.) - 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2.5	Создание продуктов распространения передового педагогического опыта (публикации)	0 - 1 балл	Публикация передового педагогического опыта в СМИ – 1 балл		
2.6	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога (курсы ПК, семинары, вебинары и т.п.)	0 - 1 балл	Реализация плана на 100% - 1 балл, менее 50 % - 0 баллов.		
3. Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1	Ведение электронного журнала	0 – 1 балл	Еженедельно без замечаний - 1 балл; замечания – 0 баллов		
3.2	Ведение классных журналов	0 – 1 балл	Без замечаний - 1 балл; замечания – 0 баллов		
3.3	Оформление документации, установленной	0 – 1 балл	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл;		

	локальными актами учреждения (отчеты)		нарушение сроков – 0 баллов		
3.4	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка	0 – 1 балл	Отсутствие замечаний -1 балл наличие замечаний: опоздание на работу, опоздание с началом урока, оставление обучающихся в кабинете без учителя, удаление обучающихся с урока и т.п. – 0 баллов		
3.5	Состояние кабинета	0 – 1 балл	отсутствие замечаний -1 балл наличие замечаний – 0 баллов		
4. Сохранение здоровья обучающихся					
4.1	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0 – 1 балл	Проведение с обучающимися оздоровительных мероприятий - 1 балл (при наличии подтверждающих материалов)		
5. ИКТ-деятельность					
5.1	Активное использование ЭОР	0 –4 балла	баллы суммируются авторские цифровые образовательные ресурсы – 2 балла электронное сообщество - 1 балл Участие в обновлении школьного сайта – 1балл		
5.2	Формирование информационной образовательной среды по предмету (персональный сайт)	0 – 4 балла	Работа на сайте – 4 балла Отсутствие работы – 0 баллов		
6. Участие в общественной социально значимой деятельности					
6.1	Социальное партнерство с другими учреждениями (организация дополнительного образования, предоставление возможности углубленного изучения предмета в других ОО)	0 – 1 балл	Сотрудничество с 1 и свыше учреждениями -1 балл		
6.2	Создание позитивного образа ОУ в СМИ	0 – 1 балл	Публикация статей в муниципальных и республиканских изданиях – 1 балл		
7. Деятельность, не представленная в критериях					
7.1	Выполнение поручений администрации	0 – 1 балл			
7.2	Составление материалов для рейтинговых контрольных работ	0 – 1 балл			
7.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0 – 1 балл			
7.4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся по предмету	0 – 2 балла	Системное исследование – 2 балла, периодическое – 1 балл.		
8. Коммуникативная деятельность учителя					
8.1	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	- 5 баллов	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на характер деятельности учителя		
8.2	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися	- 5 баллов	Наличие конфликтных ситуаций на уроках		
	ИТОГО	100			

Руководитель структуры _____

Учитель _____

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя - организатора ОБЖ Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатель	Оценка	Комментарий	Самооценка	Факты
1. Результативность деятельности					
1.1	Освоение обучающимися образовательной программы	0 – 3 балла	успеваемость обучающихся по предмету во всех классах, в которых работает учитель 100% -3 балла; 95%- 98 % -1 балл; менее 95% -0 баллов		
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов до 40% - 0 баллов свыше 40% до 50% - 2 балл свыше 50% - до 60% - 3 балла свыше 60% - 4 балла свыше 80% до 100% - 5 баллов	(А/В)*100% * К, где А - число учащихся, окончивших 1-е, 2-е полугодие, год на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)		
1.3.	Положительная динамика успеваемости обучающихся	0-2 балла 3% - 1 балл более 3% - 2 балла	Увеличение доли обучающихся, повысивших уровень успеваемости за учебный период.		
1.4	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	0 – 20 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) федеральный уровень – 10 баллов, региональный уровень – 7 баллов, муниципальный уровень – 3 балла		
1.5	Организация военно-патриотической работы	0 – 3 балла	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных и проведенных учителем – 3 балла, при отсутствии мероприятий – 0 баллов		
1.6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе (в классах, где работает данный учитель)	0 – 1 балл	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов		

1.7	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	0 – 1 балл 100%- 1 балл менее 100 % - 0 баллов	(А/В)*100%, где А - число учащихся, поставленных на учет, В - общая численность юношей допризывного возраста Отчет педагога о численности юношей поставленных на учет; подтверждающие документы из военкомата: акт сверки данных воинского учета граждан, не пребывающих в запасе в военном комиссариате (ф. № 20), справки о постановке на учет		
1.8	Организация работы по ГО и ЧС	0 – 1 балл 100%- 1 балл менее 100 % - 0 баллов	% выполнения плана ГО и ЧС		
2. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность)					
2.1.	Активное участие педагога в методической, экспертной, опытно-экспериментальной, инновационной работе.	0 – 10 баллов	Баллы суммируются: активное участие в реализации инновационных проектов – 5 баллов, руководство методическим проектом – 3 балла, руководство общешкольным ученическим проектом – 2 балла		
2.2	Использование новых педагогических технологий	0 – 1 балл	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -1 балл		
2.3	Реализации рабочих программ	0 – 1 балл	100 % - 1 балл менее 100% - 0 баллов		
2.4	Создание продуктов деятельности обучающихся	0 – 5 баллов	наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности: проекты, рефераты, доклады, выставки т.п.) - 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2.5	Создание продуктов распространения передового педагогического опыта	0 – 1 балл	Публикация передового педагогического опыта в СМИ – 1 балл		
2.6	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0 – 15 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) федеральный уровень – 7 баллов, региональный уровень – 4 балла, муниципальный уровень –3 балла, в качестве участника – 1 балл		
2.7	Разработка и реализация плана работы с юношами допризывного возраста	0 – 10 баллов	Реализация плана на 100% - 1 балл, менее 50 % - 0 баллов		
3. Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1.	Ведение электронных журналов	0 – 1 балл	Еженедельно без замечаний - 1 балла; замечания – 0 балла		
3.2	Ведение классных журналов	0 – 1 балл	Без замечаний - 1 балла; замечания – 0 балла		
3.3	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	0 – 5 баллов	Своевременная подача отчетов, ведение документации по ГО и ЧС – 5 баллов; нарушение сроков – 0 баллов		

3.4	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	0 – 1 балл	отсутствие замечаний -1 балл наличие замечаний: опоздание на работу, опоздание с началом урока, оставление обучающихся в кабинете без учителя, удаление обучающихся с урока, уклонение от дежурства на переменах и т.п. – 0 баллов		
3.5	Производственная эстетика кабинета	0 – 4 балла	отсутствие замечаний – 4 балла наличие замечаний – 0 баллов		
4. ИКТ-деятельность					
4.1	Активное использование ЭОР	0 – 4 балла	баллы суммируются авторские цифровые образовательные ресурсы – 2 балла электронное сообщество - 1 балл Участие в обновлении школьного сайта – 1балл		
5. Деятельность, не представленная в критериях					
5.1	Выполнение поручений администрации	0 – 1 балл			
5.2	Составление материалов для рейтинговых контрольных работ	0 – 1 балл			
5.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0 – 1 балл			
5.4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся по предмету	0 – 2 балла	Системное исследование – 2 балла, периодическое – 1 балл.		
6. Коммуникативная деятельность.					
6.1	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	- 5 баллов	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности.		
6.2	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися	- 5 баллов	Наличие конфликтных ситуаций на уроках		
	ИТОГО				

Руководитель структуры _____
Учитель _____

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатели	Оценка	Комментарий	Самооценка	Фактически
1.1.	Положительная динамика качества знаний и успеваемости учащихся,	**0-5 баллов** до 40% - **0 б.** свыше 40% до 50% - **2б.** свыше 50%-до 60% - **3б.** свыше 60% - **4 б.** свыше 80% - **5 б.**	(А/В)*100%, где А - число учащихся в классе, повысивших оценки по одному или по нескольким предметам, В - общая численность обучающихся в классе **Классный журнал, отчет воспитателя**		
1.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	**0 – 6 баллов**	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – **4 б.,** соблюдение лицейской формы воспитанниками **-1б**., соблюдение санитарно-гигиенического режима воспитанниками **-1б.**		
1.3	Охрана прав детства	**0 – 4 баллов**	**(Баллы суммируются)** Организация качественной профилактической и просветительской деятельности – **2б.,** Отсутствие правонарушений в классе – **2б.**		
1.4.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	**0 - 3 балла**	**(При наличии подтверждающих материалов)** Благоприятный социально-психологический климат в классе – **1б.,** Соблюдение санитарных норм при проведении внеурочных мероприятий - **1б.** Проведение с обучающимися оздоровительных мероприятий - **1 б.**		
1.5.	Соблюдение режима дня	**0 – 3 баллов**	Отсутствие зафиксированных случаев нарушения режима – **3 б.,** наличие случаев- **0 б**. **(Приказы, акты о нарушениях режима, предписания)**		
1.6.	Воспитательная работа	**0 – 7 баллов**	**(Баллы суммируются)** Проведение с обучающимися мероприятий в соответствии с планом воспитательной работы - **1б.** Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (портфолио) - **3б.** Организация мониторинга личностного		

			развития **– 3 б.** **(при наличии подтверждающих материалов)**		
1.7.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	**0- 8 баллов**	**Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)** ➢ федеральный уровень – 8 б. ➢ региональный уровень – 7 б. ➢ районный и муниципальный уровень – 5б., ➢ уровень учреждения – 3 б. **Учитывается проведение открытых мероприятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта**		
1.8.	Участие воспитателя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах	**0 - 8 баллов**	**Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)** ➢ федеральный уровень –**8 б.** ➢ региональный уровень **– 6 б.,** ➢ муниципальный уровень –**4б.**		
1.9.	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов конференций, конкурсов, соревнований	**0 – 6 баллов**	**Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)** ➢ федеральный уровень – **6 б.** ➢ региональный уровень – **5 б.,** ➢ муниципальный уровень **– 4 б.**		
2. Соблюдение исполнительской дисциплины (по журналам, докладным запискам заместителей директора)					
2.1.	Ведение журналов	**0 – 1 балл**	Без замечаний **- 1 б.;** замечания – **0 б.**		
2.2.	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	**0 – 1 балл**	Своевременная подача отчетов, ведение документации **- 1 б.;** нарушение сроков – **0 б**.		
2.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	**0 – 1 балл**	отсутствие замечаний **-1 б.** наличие замечаний: опоздание на работу, оставление обучающихся в кабинете без воспитателя, нарушения ОТ обучающихся и т.п. – **0 б.**		

3. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность)					
3.1.	Активное участие педагога в методической, экспертной, опытно-экспериментальной, инновационной работе.	**0 – 7 баллов**	**Баллы суммируются** активное участие в работе методического объединения - **1 б.** активное участие в реализации инновационных проектов – **5 б.** руководство общешкольным ученическим проектом – **1 б.**		
3.2	Наличие и выполнение индивидуального плана профессионального развития воспитателя	**0 – 5 баллов**	Наличие и выполнение плана **– 5б.** Отсутствие плана – **0 б**.		
3.3.	Использование новых педагогических технологий	**0 – 3 балла**	Применение традиционных технологий- **0 б**.; использование интерактивных форм и методов воспитания **-3 б**.		
3.4.	Создание продуктов деятельности обучающихся	**0 – 5 баллов**	наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности (проекты, рефераты, доклады, выставки и т.п.) – **5 б.:** ➢ региональный уровень – **5 б.,** ➢ муниципальный уровень **– 3 б.** ➢ уровень учреждения **– 1б**.		
3.5.	Создание продуктов распространения передового педагогического опыта	**0-5 баллов**	Публикация передового педагогического опыта в СМИ и сети Интернет – **5 б.**		
4. Коммуникативная деятельность воспитателя					
4.1.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	**- (минус) 10 баллов**	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на характер деятельности воспитателя – (минус)**5 б.;** Наличие конфликтных ситуаций – (минус)**5б**.		
5. ИКТ-деятельность					
5.1.	Активное использование электронных образовательных ресурсов	**0 – 5 баллов**	**Баллы суммируются** Авторские цифровые образовательные ресурсы – **2б.**; Электронное сообщество – **1б.** Работа на школьном сайте – **2б.**		

5.2.	Формирование информационной образовательной среды по вопросам воспитания	**0 – 5 баллов**	Персональный сайт – **5б.**		
6. Участие в общественной социально-значимой деятельности					
6.1.	Социальное партнерство с другими учреждениями	**0 – 2балла**	Сотрудничество с 2 и выше учреждениями **-2б.**		
6.2.	Создание позитивного образа ОУ В СМИ	**0-5 баллов**	Публикация статей в муниципальных и республиканских изданиях – **5б.**		
7.	Деятельность, не представленная в критериях	**0 – 5 баллов**			
	Итого	**100 баллов**			

Руководитель структурного подразделения:
Работник:

Показатели оценки эффективности и критерии оценки результативности профессиональной деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ НОЧНОГО ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатели	Оценка	Комментарий	Самооценка	Фактически
1. Результативность деятельности					
1.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима	**0 - 5 баллов**	Соблюдение режима проветривания воспитанниками – **3б.** Влажная уборка в спальных комнатах - **2б.**		
1.2.	Соблюдение режима дня	**0 – 10 баллов**	Соблюдение режима подъема и отбоя – **5 б.** Соблюдение Правил внутреннего распорядка – **5б.**		
1.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	**0 – 10 баллов**	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев –**5 б.,** соблюдение правил пожарной безопасности – **5 б.** наличие указанных случаев - **0 б.,**		
1.4.	Охрана прав детства	**0 – 6 баллов**	**(Баллы суммируются)** Отсутствие правонарушений в ночное время, соблюдение прав ребенка - **6б.**		
1.5	Организация наблюдения за недомогающими детьми	**0 - 5 баллов**	Организация наблюдения за недомогающими детьми в ночное время – **5б.**		
1.6.	Работа с Центром	**0 – 10 баллов**	**(Баллы суммируются)** Соблюдение режима дня – **2б**. Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – **2б.** соблюдение правил пожарной безопасности –**2б.** Отсутствие правонарушений - **2б.** Организация наблюдения за недомогающими детьми – **2б.**		

1.7.	Проведение мероприятий открытого просмотра	**0- 10 баллов**	**Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)** ➢ федеральный уровень – **10б.** ➢ региональный уровень – **8 б.** ➢ районный и муниципальный уровень – **6 б.,** ➢ уровень учреждения – **4 б.**		
1.8.	Участие в подготовке и проведении общелицейских мероприятий	**0 – 8 баллов**	**Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)** ➢ федеральный уровень – **8 б.** ➢ региональный уровень – **6 б.** ➢ районный и муниципальный уровень – **4 б.,** ➢ уровень учреждения – **3 б.**		
1.9.	Участие воспитателя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах	**0 - 8 баллов**	**Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)** ➢ федеральный уровень –**8 б.** ➢ региональный уровень **– 6 б.,** ➢ муниципальный уровень –**4б.**		
2. Соблюдение исполнительской дисциплины (по журналам, докладным запискам заместителей директора)					
2.1.	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	**0 – 1 балл**	Своевременная подача отчетов, ведение документации **- 1 б.;** нарушение сроков – **0 б**.		
2.2.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	**0 – 5 баллов**	отсутствие замечаний **-5 б.** наличие замечаний: опоздание на работу, оставление обучающихся в общежитии без воспитателя, нарушения ОТ обучающихся и т.п. – **0 б.**		

3. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность)					
3.1.	Активное участие педагога в методической, экспертной, опытно-экспериментальной, инновационной работе.	**0 – 7 баллов**	**Баллы суммируются** активное участие в работе методического объединения - **1 б.** активное участие в реализации инновационных проектов – **3 б.** руководство общешкольным ученическим проектом – **3 б.**		
3.2	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности воспитателя	**0 - 5 баллов**	Обучение на курсах повышения или переподготовки (72 часа и более) - **3 б.** Обучение на курсах повышения или переподготовки (менее 72 часа) – **2б.**		
4. Коммуникативная деятельность воспитателя					
4.1.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	**- (минус) 10 баллов**	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на характер деятельности воспитателя – 5 б. Наличие конфликтных ситуаций – 5б.		
5. Участие в общественной социально-значимой деятельности					
5.1.	Создание позитивного образа ОУ В СМИ	**0 – 5 баллов**	Публикация статей в муниципальных и республиканских изданиях		
5.2.	Деятельность, не представленная в критериях	**0 – 5 баллов**	Выполнение поручений администрации,		
	Итого	**100 баллов**			

Руководитель структурного подразделения
Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующей премии
работников бухгалтерии ГБОУ Республики Марий Эл "Многопрофильный лицей-интернат" по результатам труда

N п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Качество выполняемых работ по различным участкам бухгалтерского учета	30			
1.а	Участие в разработке и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение и финансовой дисциплины.	20			
1.б	Участие в проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности лицея-интерната	10			
2	Интенсивность труда бухгалтера, связанная с текущими изменениями в законодательных, хозяйственных, финансово-экономических, кадровых, бухгалтерских нормативных актов.	15			
2.	Обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе автоматизации и применения прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета:	15			
2.а	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (1:СПредприятие-Бухгалтерский учет, 1:СЗарплата и Кадры)	10			
2.б	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем.	5			
3	Исполнительская дисциплина	5			
3.а	Отсутствие дисциплинарных,административных взысканий	5			
4	Деятельность, не представленных в критериях, выполнение поручений администрации	5			
	Итого:	70			

Главный бухгалтер:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
вахтера общежития ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Качество работ, связанных с обеспечением работоспособности охранно-пожарной сигнализации.	**10**			
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий.	**20**			
2.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин.	10			
2.2	Качество работ по уборке территории лицея-интерната и прилегающей территории.	10			
3	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**20**			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации	**20**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
медицинского работника ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Своевременность оформления и точность заполнения отчетной документации, и предоставление ее в вышестоящие организации.	**20**			
2	Контроль за обеспечением санитарно-гигиенического режима в общежитии и учебном корпусе.	**30**			
2.1	Отсутствие замечаний по содержанию помещений в соответствии с требованиями СанПин.	10			
2.2	Организация работ по проведению профилактических прививок и туберкулинодиагностика по планам Медведевской ЦРБ.	20			
3	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**10**			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации.	**10**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
кухонного работника столовой ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Проведение работ по ремонту и содержанию производственно-бытовых помещений в соответствии с требованиями СаНПиН.	**10**			
2	Отсутствие нарушений по подготовке полуфабрикатов в соответствии с СанПиН и технологическими картами.	**20**			
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в производственных цехах столовой.	**10**			
3.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями Роспотребнадзора.	5			
3.2	Соблюдение работниками санитарно-гигиенических норм и требований на рабочем месте.	5			
4	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**10**			
5	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации.	**20**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
обслуживающего персонала по столовой ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	**10**			
2	Качество подготовки полуфабрикатов и соблюдение технологического процесса	**10**			
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в производственных цехах столовой	**30**			
3.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями Роспотребнадзора	15			
3.2	Качество работ по соблюдению санитарно-гигиенических норм в столовой	15			
4	Исполнительская дисциплина	**10**			
4.1	Отсутствие замечаний	5			
4.2	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий	5			
5	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации	**10**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
повара ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Проведение работ по ремонту и содержанию производственно-бытовых помещений в соответствии с требованиями СаНПиН.	**10**			
2	Отсутствие нарушений технологии приготовления блюд в соответствии с СанПиН и технологическими картами.	**20**			
3	Обеспечение санитарно-гигиенических требований в производственных цехах столовой.	**10**			
3.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями Роспотребнадзора.	5			
3.2	Соблюдение работниками санитарно-гигиенических норм и требований на рабочем месте.	5			
4	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**10**			
5	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации.	**20**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
секретаря учебной части ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Образцовое ведение документации	20			
2	Использование ИКТ	30			
2.1	Отсутствие замечаний по «Хронографу»	10			
2.2	Использование компьютера в оформлении документов	10			
2.3	Использование копировальной техники	10			
3	Высокая исполнительская дисциплина	15			
3.1	Своевременность оформления, предоставления документов	5			
3.2	Точность заполнения документов	5			
3.3	отсутствие замечаний, отсутствие дисциплинарных, административных взысканий	5			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений директора	5			
	ИТОГ	70			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
специалиста по кадрам ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат» по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Документация по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников; качественная и своевременная подготовка документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам, внесение соответствующей информации в банк данных о персонале лицея	30			
1.1.	Соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек	10			
1.2.	Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников	10			
1.3.	Выдача справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности	10			
2	Активное участие в разработке перспективных и текущих планов по труду	10			
3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетности	15			
3.1	Своевременность оформления, предоставления документов	5			
3.2	Точность заполнения документов	5			
3.3	отсутствие замечаний, отсутствие дисциплинарных, административных взысканий	5			
4	Участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины	15			
	ИТОГ	70			

Руководитель:
Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
коменданта ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Качество проведения и организации текущих ремонтных работ.	**20**			
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в зданиях учебного корпуса и общежития.	**30**			
2.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин.	15			
2.2	Качество по благоустройству, озеленению, уборке территории лицея, прилегающей территории.	15			
3	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**10**			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации.	**10**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
рабочего по ремонту ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат» по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Проведение работ по ремонту производственно-бытовых помещений в общежитии и учебном корпусе в соответствии с СаНПиН.	**20**			
2	Обеспечение санитарно-гигиенических и противопожарных требований в зданиях учебного корпуса и общежития.	**30**			
2.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями Роспотребнадзора и Госпожнадзора.	15			
2.2	Качество работ по благоустройству территории лицея и внутренних помещений.	15			
3	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**10**			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации.	**10**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
уборщицы служебных помещений ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Проведение работ по ремонту производственно - бытовых помещений в соответствии с требованиями СаНПиН.	**20**			
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	**20**			
2.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	10			
2.2	Качество работ по благоустройству, озеленению, уборке территории лицея, интерната, прилегающей территории	10			
3	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**10**			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации	**10**			
	ИТОГ	**60**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
программиста ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
Критерий 1. Обеспечение высокого качества работы школьной локальной сети					
1.1	Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	7,0			
1.2.	Своевременная модернизация локальной сети	4,0			
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		11,0			
Критерий 2. Качество аппаратного обеспечения					
2.1.	Качество организации работы с провайдерами	4,0			
2.2.	Качество обслуживания принтеров	7,0			
2.3.	Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)	6,0			
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**17,0**			
Критерий 3. Качество программного обеспечения					
3.1.	Качественная работа операционной системы персональных компьютеров	7,0			
3.2.	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	7,0			
3.3.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	7,0			
3.4.	Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств	4,0			
3.5.	Современная установка и поддерживание работ пакета бесплатного программного обеспечения	7,0			
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**32,0**			
Критерий 4. Позитивные результаты деятельности по техническому оснащению и обслуживанию					
4.1.	Организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры, с которыми заключены договоры о техническом обслуживании	4,0			
4.2.	Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния	4,0			

	оборудования				
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**8,0**			
Критерий 5. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров					
5.1.	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей по работе с программным обеспечением	4,0			
5.2.	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по защите информации	4,0			
5.3.	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей по правильной эксплуатации компьютерного оборудования	4,0			
5.4.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0			
Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**14,0**			
Критерий 6. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста					
6.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	4,0			
6.2.	Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно-развлекательного и иного характера), где защищать честь ОУ, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива ЦО	5,0			
6.3.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0-15,0			
Максимально возможное количество баллов по критерию 6		**9,0**			
Заполнение Хронографа 7		**9**			
Максимально возможное количество баллов		**100**			

Руководитель:

Работник:

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат
вахтеру ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»
по результатам труда

№ п/п	Показатели	Баллы	Самооценка	Правка	Основание
1	Качество работ, связанных с обеспечением работоспособности охранно-пожарной сигнализации.	**10**			
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий.	**20**			
2.1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин.	10			
2.2	Качество работ по уборке территории лицея-интерната и прилегающей территории.	10			
3	Отсутствие предупреждений и замечаний.	**20**			
4	Деятельность, не представленная в критериях, выполнение поручений администрации	**20**			
	ИТОГ	**70**			

Руководитель:

Работник:

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 3 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с вредными условиями труда

1. Малярные работы с применением нитрокрасок и лаков.
2. Распиловка, обрезка брусков и других лесоматериалов.
3. Печатание на печатных машинах всех видов.
4. Работы с применением ядохимикатов.
5. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
6. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
7. Вывоз мусора и нечистот.
8. Уход за животными.
9. Работа на гусеничных тракторах.
10. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
11. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
12. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарений и выпечки.

13. Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную.
14. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
15. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
16. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих дезинфицирующих средств.
17. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
18. Все виды работ, выполняемых в учебно – воспитательном учреждении при переводе его на особый санитарно – эпидемиологический режим.
19. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
20. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
21. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
22. Работа за дисплеем ЭВМ.
23. Лакокрасочные работы и полировка мебели.
24. Работа на деревообрабатывающих станках.
25. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
26. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
27. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

28. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные в данном разделе.
29. Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных в данном разделе.

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 4 к коллективному договору МОБУ « ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, находящихся непрерывно в образовательном учреждении в течение учебного года или круглогодично.
2. Социальные услуги, предоставляемые лицам, находящимся в социально – опасном положении.

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 5 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат»

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», 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 приёма 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[1];

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 партнёрстве;

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

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

---

[1] Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены 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».

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

II. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приёма на работу:

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора.

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

Испытание при приёме 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 по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

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

2.1.6. Приём педагогических работников на работу производится с учётом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

– страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

–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.

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. Предварительный при поступлении на работу медицинский осмотр проходит по направлению работодателя.

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.

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный 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 заключённым, 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 трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.13. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесённая 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 определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

2.1.16. При приёме 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.

2.2. Гарантии при приёме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым 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 письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.2.5. Отказ в заключении 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.ст.72, 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

а) изменение определённых 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), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

К числу таких причин могут относиться:

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

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов – комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 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 её 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 путём 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 может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

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

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

Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.

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

Трудовой договор, заключённый 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 приглашён 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.

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

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

– реорганизация учреждения;

– исключение из штатного расписания некоторых должностей;

– сокращение численности работников;

– уменьшение количества классов – комплектов, групп;

– изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

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

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.

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 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, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование 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, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на академические права и свободы в соответствии с п. 3 ст. 47 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

3.3.2. на трудовые права и социальные гарантии в соответствии с п. 5 и п. 8 ст. 47 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

3.3.3. на дополнительные права и свободы, льготы и социальные гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Республики Марий Эл, иными нормативными правовыми актами;

3.3.4. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. исполнять требования п.п. 1 – 3 ст. 48 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

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

3.4.4. выполнять другие обязанности, отнесённые 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, коллективным договором;

3.5.8. на инспектирование, посещение уроков, занятий, мероприятий в соответствии с планом контроля;

3.5.9. 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;

выплату заработной платы осуществлять 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца;

выплату заработной платы и всех видов начислений производить по выбору работника либо налично по месту работы, либо через перечисление на пластиковую карту банка, с которым заключён договор на обслуживание;

по заявлению работника поменять кредитную организацию, в которую работодатель должен перечислять его заработную плату;

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, причинённый 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 счёт 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, определённые 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, определённых федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора в результате её 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.

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 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 трёхсотой 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 расчёта 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 объёме.

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 причинённый 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 причинённый ущерб работник несёт 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 влечёт за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся, воспитанников с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам 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 учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходными днями – воскресенье.

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 учётом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения, иными локальными нормативными актами.

4.1.3. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)[2].

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

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – 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 минут[3].

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 программой[4];

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

---

[2] Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3 – 1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

[3] Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учётом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утверждённых в установленном порядке.

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

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

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников, приема ими пищи.

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

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников 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.

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, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: начало работы – 08.00, окончание работы – 15.40, время перерыва для отдыха и питания – 11.00 – 12.00.

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 час[5].

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 до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором.

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

4.1.14. 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.

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие[6].

---

[5] 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.ст. 95 и 152 ТК РФ).

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

4.1.16. С учётом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определённой категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период составляет один год, а для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

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)[7]:

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 уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

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

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

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной

---

[7] Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учётом 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.

работы, как правило, сохраняется ее объём и преемственность предметов в классах.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно – методических кабинетов) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приёма 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 11.00 до 12.00.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и 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 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 среднего заработка.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с коллективным договором.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 или 42 календарных дня.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.3.8. Очерёдность 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.

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 продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом 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.

4.3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён 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.

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

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

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

4.3.16. 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, выдаёт премию, награждает ценным подарком, почётной 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.

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

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

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

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

Непредставление 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 трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

6.11.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя во всех случаях производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной 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, внесёнными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 6 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников учреждения,
которым предоставляется дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

1.Заместители и помощники.
2.Руководитель структурного подразделения.
3. Бухгалтер.
4.Заведующий канцелярией.
5.Заведующий производством, шеф – повар.
6. Специалист по кадрам.
7.Заведующий складом, кладовщик (при отсутствии заведующего складом).
8.Водитель.
9.Системный администратор.
10.Вахтёр.

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 7 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения.

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с п.5 ст.47 Закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательным учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации,

осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на педагогическую работу по окончании профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, если учёбе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

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

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. 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.

7. Продолжительность, очерёдность и время предоставления длительного отпуска, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения оформляется распорядительным актом органа управления образованием.

9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, 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.

11. 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.

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

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 8 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Срок носки в месяцах
1	Уборщик служебных помещений	Халат При мытье мест общественного пользования дополнительно: – сапоги резиновые или галоши – перчатки резиновые	12 48 6
2	Дворник	Халат или костюм хлопчатобумажный Рукавицы или перчатки Зимой дополнительно: – куртка на утепляющей прокладке В остальное время дополнительно: – плащ или костюм, или накидка водоотталкивающие	12 2 До износа До износа
3	Гардеробщик	Халат	24
4	Рабочий	Халат или костюм вискозно - лавсановый Рукавицы или перчатки Очки защитные Перчатки резиновые Галоши или сапоги резиновые Зимой на наружных работах: – куртка на утепляющей прокладке	До износа До износа До износа Дежурные 48 До износа
5	Электрик	Халат Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	До износа Дежурные Дежурные
6	Лаборант	Халат Перчатки резиновые Очки защитные Фартук прорезиненный с нагрудником (для химкабинета)	24 Дежурные До износа Дежурный

		Указатель напряжения (для физкабинета) Инструмент с изолирующими ручками (для физкабинета) Коврик диэлектрический (для физкабинета)	Дежурный Дежурный Дежурный
7	Библиотекарь	Халат	24
8	Повар	Халат или костюм Фартук Колпак или косынка, или шапочка Рукавицы Полотенце Тапочки или туфли на нескользящей подошве	12 12 12 До износа 4 12
9	Кухонный рабочий	Халат или костюм Фартук с водоотталкивающей пропиткой Шапочка или косынка Перчатки резиновые Полотенце Рукавицы	12 12 12 До износа 6 До износа
10	Заведующий складом	Халат или костюм Шапочка или косынка Рукавицы или перчатки	До износа До износа До износа
11	Водитель	Рукавицы Перчатки Костюм (на ремонте) Жилет сигнальный	До износа До износа До износа До износа
12	Мастер производственного обучения	Рукавицы Перчатки Халат или костюм Берет Очки защитные	До износа До износа До износа До износа До износа
13	Воспитатель	Халат белый Халат цветной	Дежурный 24
14	Заместитель руководителя по административно – хозяйственной работе (завхоз)	Халат Рукавицы или перчатки Галоши или сапоги резиновые	До износа До износа До износа
15	Сторож	Плащ или накидка водоотталкивающие	Дежурный
16	Рабочий теплицы	Фартук Рукавицы или перчатки	Дежурный До износа
17	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм Колпак или косынка, или шапочка Перчатки резиновые Полотенце	До износа До износа До износа 4
18	Учитель технологии на сельхозработах	Халат Перчатки Галоши или сапоги резиновые	До износа До износа До износа

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 9 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

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 водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	100 мл
Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	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	Работы, связанные с маслом, смазками, лаками, краской, клеем, смолами, нефтепродуктами, производственной пылью	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с маслом, смазками, лаками, краской, клеем, смолами,	200 мл

	нефтепродуктами, производственной пылью	
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Все вышеперечисленные работы, кроме связанных с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл

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.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно – бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 10 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ
по проведению мероприятий по охране труда на 2015 год

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в руб.	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во раб-ов, которым улучшаются условия труда
I.Организационные мероприятия					
1	Специальная оценка условий труда работников	52 000	март		1
2	Оформление уголка «Охрана труда»	350	февраль		
3	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	апрель, октябрь		
4	Подготовка материалов к смотру – конкурсу на лучшего уполномоченного по охране труда	-	декабрь		
II. Технические мероприятия					
1	Проведение испытаний устройства заземления (зануления) и изоляции проводов электроустановок	18 000	июнь		
III. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия					
1	Медицинский осмотр	21600	по графику		27
2	Организация профессиональной гигиенической подготовки и аттестации	9180	по графику		27
3	Обеспечение условий учебно – воспитательного процесса в учебных	63000	июнь –		

	классах и кабинетах согласно норм СанПиН		август		
4	Организация и оснащение подсобных помещений для обслуживающего персонала	1500	сентябрь		6
5	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений	7000	по графику		4
6	Приобретение электрокипятильника	16000	август		
IV. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
1	Приобретение специальной одежды в соответствии с отраслевыми нормами	12000	сентябрь		14
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	5000	сентябрь		27
3	Обеспечение медикаментами (аптечка) и дезсредствами	5000	сентябрь		10
4	Обеспечение помещения электрощитовой индивидуальными средствами защиты	1500	сентябрь		1
V. Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	150	сентябрь		
2	Техническое обслуживание пожарной сигнализации	20000			
3	Замена рукавов внутренних пожарных кранов	12000			

СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____20__г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 11 к коллективному договору ГБОУ РМЭ «Многопрофильный лицей-интернат» на 2019 – 2022 годы УТВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения _____ _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____20__ г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,
предоставляемые работникам образования при проведении аттестации

1. Работодатель:

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

– письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

1.2. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

– при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при

условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;

– при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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

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; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
методист	учитель
педагог – психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
старший воспитатель	воспитатель; педагог дополнительного образования
воспитатель	педагог дополнительного образования
педагог дополнительного образования	педагог – организатор
старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования; педагог – организатор
методист в учреждении дополнительного образования	педагог дополнительного образования; педагог – организатор
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; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
учитель; преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физкультуры (физвоспитания)	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда); педагог дополнительного образования
учитель технологии (трудового обучения)	мастер производственного обучения
учитель – дефектолог; учитель – логопед	учитель – логопед; учитель–дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности)
преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель,	учитель музыки общеобразовательного учреждения
концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения
учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования; преподаватель детской	концертмейстер

музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	
старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель	учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания)
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	мастер производственного обучения

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего коллективного договора.

Оплата труда в соответствии с данным пунктом осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в течение срока действия имеющейся квалификационной категории.

1.3. Производит оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более двух лет, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим коллективным договором не установлено иное в следующих случаях:

– выход на работу после длительной нетрудоспособности;

– выход на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;

– выход на работу после нахождения в длительном отпуске до одного года;

– нахождение в длительной командировке по работе за рубежом или в российских образовательных учреждениях;

– возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения, уходом на пенсию или сокращением учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;

– вынужденный переход на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;

– призыв в ряды Вооружённых сил России;

– истечение срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трёх лет – оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

– награждение государственными наградами, ведомственными наградами Российской Федерации, Почётной грамотой Правительства Республики Марий Эл, Благодарностью Главы Республики Марий Эл, Почётной грамотой Государственного собрания Республики Марий Эл;

– выполнение педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательного учреждения или ликвидации (реорганизации) образовательного учреждения – оплата труда в таком случае осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

– присвоение учёной степени кандидата наук или доктора наук по профилю деятельности;

– завоевание первого места в республиканских, районных профессиональных конкурсах;

– подготовка победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников (региональный и федеральный этапы);

– наличие 30 – летнего педагогического стажа;

– членство в республиканской аттестационной комиссии

– окончание срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечение срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).

1.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.5. 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 с учётом ранее имеющейся квалификационной категории.

2. Оплата труда в вышеперечисленных случаях по заявлению работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой её проведения:

– при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (независимо от срока их получения);

– победители, лауреаты профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория при проведении экспертизы без оценочных процедур их профессиональной деятельности при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Иной формой аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступает в силу с 1 января 2015 года и не имеет обратной силы. Если педагогический работник проходил аттестацию по иной форме на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную форму повторно.

4. По соглашению между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

– при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

– в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки, длительного отпуска;

– в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

5. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Российская Федерация
Республика Марий Эл
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ «МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ-ИНТЕРНАТ»

№_____
«___»_____20__г.

425231, Республика Марий Эл,
Медведевский район, п. Руэм, ул. Победы, д.1
Телефон: 53-75-30
E-mail: licey_ruem@inbox.ru

ДЕПАРТАМЕНТ
труда и занятости населения
Республики Марий Эл

З А Я В Л Е Н И Е

о предоставлении государственной услуги

Даниарова Марина Валерьевна
(Ф.И.О. работодателя, представителя работодателя (работодателей)

Прошу предоставить государственную услугу «Уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений»:

ГБОУ Республики Марий Эл «Многопрофильный лицей-интернат», образование, государственная, 46 человек
(наименование организации, отрасль, форма собственности организации, численность работников)

Почтовый адрес 425231, Республика Марий Эл, Медведевский район, п. Руэм, ул. Победы, д.1

Номер телефона_88362 537530

Даниарова Марина Валерьевна _____ "___"_____ 2016 г.
(Ф.И.О.) (подпись) (дата)

Замечания райкома профсоюза:

– коллективный договор включает титульный лист с подписями всех представителей сторон, заключивших коллективный договор, страницы нумеруются и прошиваются;

– коллективный договор прошивается одним делом вместе с приложениями; не забудьте расписаться в приложениях; проверьте, все ли приложены приложения, упомянутые в тексте коллективного договора; заявление о предоставлении государственной услуги с коллективным договором не прошивается;

– на регистрацию необходимо подготовить не менее трёх комплектов документов, так как два из них останутся в регистрирующих организациях;

– заявление о предоставлении государственной услуги готовится в двух экземплярах; не забудьте указать в нём, что наша отрасль – образование, что форма собственности у нас – муниципальная, не забудьте указать численность работников.

Первоначально все документы сдаются на регистрацию в райком профсоюза.