

Комитет по образованию Администрации
Муниципального образования «Город Майкоп»
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 34 социальных и информационных технологий»
(МБОУ «Лицей № 34»)**

Первомайская ул., д. 240, Майкоп, Республики Адыгея, 385000
т. 52-12-81, факс 52-49-83, E-mail: lsit@rambler.ru
ОКПО 46012735 , ОГРН 1020100694888,
ИНН/КПП 0105033250/010501001

**Коллективный договор
между работодателем и трудовым коллективом
МБОУ «Лицей № 34»
на период с 29.03.2016 г. по 31.03.2019 г.**

Утвержден на общем собрании работников МБОУ «Лицей № 34»
протокол №1 от 29.03.2016 г.

От работодателя:

О.А. Франко,
директор МБОУ «Лицей № 34»

29.03.2016 г.



От работников:

И.А. Мальхина,
председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Лицей № 34»

29.03.2016 г.



I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора лица О.А. Франко и работниками МБОУ «Лицей № 34» в лице председателя первичной профсоюзной организации, И.А. Малыхиной, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания условий для благоприятной деятельности лица.
2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Закон в Республике Адыгея «Об образовании» № 264 от 27.12.2013 г;
Отраслевое соглашение между Комитетом по образованию Администрации муниципального образования «Город Майкоп» и Майкопской территориальной городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2016-2018 годы.
3. Работодатель и профком обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.
4. Работодатель обязуется предоставить всю необходимую информацию по выполнению коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании коллектива ежегодно.
5. Профком обязуется осуществлять контроль за выполнением положений коллективного договора, участвовать в урегулировании возникающих трудовых споров.
6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены работодателем, профкомом с последующим утверждением на общем собрании лица.
8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

II. Прием на работу, перевод и увольнение с работы

Работодатель обязуется:

1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
2. При приеме на работу, до подписания трудового договора (ст.68 ТК РФ) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
3. Ознакомить работника при приеме на работу с приказом о приеме (под роспись), с размером должностного оклада, условиями труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей.
4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
6. На всех работников, проработавших более 5 дней, оформить трудовые книжки согласно инструкции ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.
7. Допускать перевод работника на другую работу с соблюдением требований, предусмотренных статьями ст. 72-74 ТК РФ.
8. Выдать в случае расторжения трудового договора в день увольнения (в последний день работы) работнику оформленную надлежащим образом трудовую книжку и оформить окончательный расчет.
9. Работодатель гарантирует работу молодому специалисту в течение 3 лет в лицее согласно договору.
10. Учитывать при сокращении численности или штата работников преимущественные права работников на оставление на работе в соответствии со ст. 178-180 ТК РФ.
11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.
Массовым является увольнение 20% от общего числа работников в течение 30 дней.
12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка. Кроме того, сохранять за сокращенными работниками средний заработок на период трудоустройства (не более двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия).
13. Не увольнять работника, члена профсоюза, без мотивированного мнения профкома при сокращении численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ).
14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.
17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
2. Не реже одного раза в год проверять ведение и хранение трудовых книжек.

III. Нормирование и организация труда, режим работы и время отдыха

Работодатель обязуется:

1. Правильно организовывать труд работников лица в соответствии с их специальностью и квалификацией.
2. Обеспечить исправное состояние оборудования и безопасные условия труда.
3. Разработать график рабочего времени для работников лица и утвердить его на собрании трудового коллектива.
4. Установить учебную нагрузку в неделю в соответствии с количеством классов-комплектов и учебным планом лица с учетом следующих принципов:
 - преемственность классов;
 - сохранение объема учебной нагрузки, обеспечение стабильности объема учебной нагрузки в течение учебного года;
 - установление неполной учебной нагрузки и превышающей 18 часов только при согласии работника.
5. Не привлекать работников лица без их согласия к выполнению работ, не обусловленных должностными обязанностями. В случае появления такой необходимости между сторонами заключается особое соглашение, учитывающее взаимные интересы.
6. Организовать учет явки на работу и ухода с работы.
7. Работодатель представляет на согласование профкома расписание уроков, составленное с учетом педагогической целесообразности максимальной экономии времени учителя с предоставлением свободного дня для методической работы и повышения квалификации, если нагрузка не превышает 20 часов в неделю.
8. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений и расходовании спецсредств по полугодиям.
9. Активным участникам художественной самодеятельности и спортивных соревнований предоставлять в каникулярное время отгулы с сохранением заработной платы: при совпадении рабочего дня с днем выступления – 1 рабочий день, с выходным днем – 2 дня.
10. Создавать условия для эффективного труда. Морально и материально стимулировать работников школы, для чего использовать сэкономленные средства и отгулы:
 - за открытые уроки и воспитательные мероприятия, проведенные для гостей лица, – 1 день;
 - за обобщение и распространение своего опыта работы в коллективе по проблемным вопросам, разработку авторских программ, выполнение научных работ – 1 день;
 - учителям за активное классное руководство, руководителям методических объединений – 1 день.
11. Оплачивать работникам сверхурочные часы: за работу в праздничные дни в двойном размере или предоставлять отгулы по желанию работника согласно действующему законодательству в течение всего года.
12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и иных работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к

педагогической, методической, организационной, а с письменного согласия работника и хозяйственной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

13. Учебно-воспитательный и обслуживающий персонал образовательной организации в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
15. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с выборным профсоюзным органом. График отпусков составляется с учетом письменных заявлений работников на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласовывается с выборным профсоюзным органом и доводится до сведения всех работников (ст. 114, 115, 123, 334 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска на основании и в порядке, предусмотренном ст. 136 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в случаях (124-125 ТК РФ).

16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.
17. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (при условии достаточного наличия в образовательной организации денежных средств на оплату труда):
 - работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда не менее 7 дней;
 - председателям профсоюзных организаций в каникулярное время — 7 дней;
 - руководителям методических объединений — до 7 дней;
 - за полную отработку учебного года без пропуска рабочих дней по листку временной нетрудоспособности — 3-5 дней;
 - библиотекарям, медицинскому персоналу — 10-12 дней;
 - членам профсоюзного комитета — 3-5 дней.
18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
 - родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
 - для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- ухода за заболевшим членом семьи при предоставлении справки об освобождении от работы, выданной врачом;
 - тяжелого заболевания родственника – до 14 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
20. Предоставлять педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее 10 лет, отпуск до 1 года без сохранения зарплаты с сохранением места и стажа работы, порядок и условия предоставления которого определяются ст. 335 Трудового Кодекса РФ и в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
21. Стороны договорились о предоставлении работникам общеобразовательной организации дополнительного краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством:
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
 - рождения ребенка – 5 календарных дней;
 - бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
 - бракосочетания работника – 5 календарных дней;
 - похорон близких родственников – 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
 - за активную работу членам профкома предоставляются отгулы с сохранением заработной платы до 3-х дней, председателю профкома – до 5 дней.
22. За полную отработку учебного года без пропусков учебных дней (без больничного листа) педагогическому работнику предоставляются отгулы в размере 5-ти рабочих дней.
23. Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с личного согласия работника

Трудовой коллектив гарантирует:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава лицея;
- выполнение учебных программ и учебного плана.

Профком обеспечивает контроль за:

- своевременным и правильным порядком распределения учебной нагрузки;
- рациональным составлением расписания учебных занятий с учетом обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя;
- продолжительностью рабочего времени административно-хозяйственного персонала, своевременным составлением графика работы и ознакомлением с ним каждого работника;
- порядком привлечения в период осенних, зимних и весенних каникул работодателем лицея педагогических работников к учебно-воспитательной и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;
- ходатайствует перед работодателем о поощрении работников за высокие результаты труда, присвоении почетных званий;
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего

коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

Совместно работодатель и профком обязуются:

1. Установить время начала и окончания работы в зависимости от количества смен.
2. Установить своевременно график отпусков.
3. Определить продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и административно-хозяйственного персонала в соответствии с графиком сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.
4. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу, активность работников.

IV. Оплата труда. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

1. Установить штатное расписание и должностные оклады работников в соответствии с действующим «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий».
2. Составить тарификацию педагогических работников к началу учебного года и своевременно уточнять её в связи с изменением у педагогических работников педагогического стажа, образования, присвоения ученой степени, почетного звания, категории по итогам аттестации.
3. Информировать коллектив о размерах фонда оплаты труда и др. финансовых поступлений (средств госбюджета), выделяемых лицеем.
4. Ознакомить педработников с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в отпуск.
5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах в отношении конкретного работника принимается директором лицея с учетом мнения профсоюзного органа.
6. Конкретный перечень работников, к окладам которых в соответствии с подпунктом 1 пункта 3.5 «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий» применяются повышающие коэффициенты, и конкретный размер этих коэффициентов устанавливается по согласованию с профсоюзным органом.
7. Устанавливать неполную нагрузку только с письменного согласия работника.
8. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
 - при заключении трудового договора (гл. 10, ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ); - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

- Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

Профком обязуется:

Контролировать:

- правильность установления должностных окладов и тарифных ставок работников, дополнительных выплат компенсирующего характера;
- своевременное изменение тарификации педагогических работников;
- своевременную выплату заработной платы;
- осуществлять контроль за использованием рабочего времени.

Работодатель и профком совместно утверждают должностные оклады в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 34».

V. Охрана труда и здоровья.

Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников является ее важнейшей обязанностью в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
2. Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния охраны труда, подготовки учреждения к занятиям с составлением акта о готовности лицея к новому учебному году.
3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.
4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
5. Проводить регулярно не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями действующих редакций Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.
7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований, проведение бесплатного обучения санитарно-гигиеническим нормам и правилам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
9. Обеспечить бесплатной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты работников по нормам, содержать в исправном состоянии оборудование и инвентарь.
10. На базе имеющейся столовой организовать горячее питание для учащихся и работников.
11. Своевременно проводить инструктаж по охране труда с работниками, а также с учащимися при выполнении им работ по ОППТ, проведении внешкольных и внеклассных работ.
12. Своевременно расследовать несчастные случаи с работниками, составлять акт по форме Н-1 и другие необходимые документы.
13. Своевременно разрабатывать (перерабатывать) и утверждать инструкции по охране труда для работающих и учащихся.
14. Предусматривать доплату компенсационного характера (за увеличение объема работ)

уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.

Работники обязуются:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).
6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профком обязуется:

1. Организовать контроль за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ходом выполнения мероприятий соглашения по охране труда через уполномоченного по охране труда профкома.
2. Следить за правильным назначением пособий по временной нетрудоспособности пострадавшим от несчастных случаев на производстве, во время учебно-воспитательного процесса.
3. Оказывать содействие работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работающих, питания в период трудового дня.
4. Организовать спортивно-оздоровительную работу в коллективе.
5. Осуществлять контроль совместно с лечебными учреждениями за состоянием лечебно-профилактической работы с лицами, состоящими на диспансерном учете, часто и длительно болеющими.
6. Осуществлять контроль за соблюдением правил выдачи листов временной нетрудоспособности

Работодатель и профком совместно:

1. Утверждают инструкции по охране труда работающих, учащихся и воспитанников.
2. Обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.
3. Участвуют в расследовании несчастного случая с работающими и учащимися в соответствии с действующим законодательством.
4. Осуществляют проверку не реже 1 раза в полугодие выполнения соглашения по охране труда с оформлением акта.
5. Обеспечить всем необходимым аптечку первой медицинской помощи.
6. Проводят ежемесячно анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности работающих.

7. Выделяют средства для оформления наглядной агитации по охране здоровья и гигиеническому воспитанию работающих.
8. Обеспечивают выполнение статей и пунктов ТК РФ по охране здоровья работников.

VI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

1. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива, представляет их интересы в области трудовой деятельности и связанных с ней иных социально-экономических отношений.
2. Профком содействует эффективной работе лица присущими профсоюзам методами и средствами.
3. Профком участвует в разработке и принятии нормативных актов по трудовым (распределение учебной нагрузки и др.) и социально-экономическим вопросам.
4. Штатное расписание и режим работы (расписание учебных занятий, кружков, факультативов, графики работ учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются по согласованию с профкомом.
5. Условия оплаты труда, премирования, выплаты разного рода вознаграждений, производство доплат и надбавок, других выплат утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.
6. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата; обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; длительной неявки из-за болезни производится с учетом мотивированного мнения профкома. Это правило применяется в отношении работников-членов профсоюзной организации.
7. Профком контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, соглашений, коллективного договора и иных нормативных актов, действующих в учебном заведении, правил по охране труда, законодательства о профсоюзах.
8. Работодатель рассматривает:
 - представления профкома об устранении выявленных нарушений и в течение месячного срока сообщает ему о результатах рассмотрения;
 - предложения профкома о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, нарушающих законодательство о труде, правила по охране труда, соглашения, коллективный договор, иные действующие нормативные акты, законодательство о профсоюзах, и в месячный срок сообщает ему о принятых мерах.
9. Профкому создаются необходимые условия для его деятельности и для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, спортивной работы.
10. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа – без предварительного согласия городского Совета профсоюза работников народного образования и науки.
11. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.
12. Не допускается увольнение членов профкома по инициативе администрации в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
13. Сбор профсоюзных членских взносов производится через централизованную бухгалтерию комитета по образованию по безналичной форме путем удержания из зарплаты.

VII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
9. Осуществлять проверки правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

IX. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор заключен на период с 29.03.2016 г. по 31.03.2019 г. Он вступает в силу с момента подписания.

В случае выполнения работодателем лица коллективного договора, трудовой коллектив обязуется не объявлять забастовок.

Комитет по образованию Администрации
Муниципального образования «Город Майкоп»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 34 социальных и информационных технологий»
(МБОУ «Лицей № 34»)
Первомайская ул., д. 240, Майкоп, Республики Адыгея, 385000
т. 52-12-81, факс 52-49-83, Е-mail: lsit@rambler.ru
ОКПО 46012735 , ОГРН 1020100694888,
ИНН/КПП 0105033250/010501001

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Коллективному договору
между работодателем и трудовым коллективом
МБОУ «Лицей № 34» на период с 29.03.2016 г. по 31.03.2019 г.

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Лицей № 34»

Приняты на общем собрании работников МБОУ «Лицей № 34»
протокол №1 от 29.03.2016 г.

От работодателя:

О.А. Франко,
директор МБОУ «Лицей № 34»

От работников:

И.А. Малыгина,
председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Лицей № 34»

I. Общие положения

Настоящие Правила регулируют правовые отношения всех работников лицея, содействуя улучшению качества и повышению эффективности труда, укреплению трудовой дисциплины и созданию условий для творческой инициативы.

II. Порядок приема, перевода и увольнения

1. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.
2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности».

3. Отношения работника и работодателя лицея регулируются трудовым договором (контрактом), условия которого не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.
4. Срок действия трудового договора (контракта) определяется работником и работодателем при его заключении.
5. Лицей применяет конкурсную систему найма для замещения отдельных должностей.
6. Порядок приема, перевода и увольнения работников лицея осуществляется согласно действующему федеральному законодательству.
7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в лицей, 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 государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- личную медицинскую книжку и паспорт здоровья работника с допуском к работе и отметкой о прохождении санитарного минимума;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел».

III. Основные права и обязанности работников лицея

1. Работники лицея имеют право:
 - на участие в управлении лицеем;
 - на защиту профессиональной чести и достоинства.
2. Педагогические работники лицея имеют право:
 - свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся;
 - повышать квалификацию;
 - аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;
 - на удлиненный оплачиваемый отпуск;
 - на получение пенсии по выслуге лет;
 - социальные гарантии и льготы, установленные федеральным законодательством;
 - на длительный, сроком до 1 года, отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются отдельным положением;
 - на дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.
3. Работники лицея должны удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик и обязаны выполнять устав лицея.

IV. Рабочее время и его использование

1. В лицее устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).
2. Рабочий день начинается в 8.00 часов.
3. Продолжительность урока 40 минут. Перемены между уроками по 10 минут и три по 20 минут.
4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.
5. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по лицейу в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога.
6. График дежурств администраторов и педагогов составляется на полугодие и утверждается

директором лицея по согласованию с профсоюзным органом.

7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.
8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений и совещания не должны продолжаться, более 2 часов, родительские собрания – полутора часов, собрания лицеистов – одного часа, занятия кружков, секций, спецкурсов – от 40 минут до полутора часов.
9. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
 - изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
 - не допускать учащихся до занятий;
 - курить в помещениях лицея.
10. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках только по согласованию с учителем и директором. Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается только директору и его заместителям в исключительных случаях.
11. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее всех работников лицея.
12. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию (директора или дежурного администратора) как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
13. Для администрации лицея, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежедневно с 13:00 до 14:00 устанавливается перерыв для отдыха, который в рабочее время не включается. Для преподавателей время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

V. Поощрения за успехи в работе

1. За активное участие в общественной жизни лицея, за активную работу с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, за неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, ответственное отношение к профессиональному долгу применяются следующие поощрения работников лицея:
 - 1) объявление благодарности;
 - 2) объявление благодарности с записью в трудовую книжку;
 - 3) награждение Грамотой;
 - 4) ходатайство перед вышестоящими органами управления образованием о награждении, присвоении почетных званий или другом виде поощрения;
 - 5) установление выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий».

VI. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

1. За несоблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности работодатель лицея применяет следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
2. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.
3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины истребуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава лицея может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.
5. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).
6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.
7. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.
8. Взыскание объявляется приказом по лицей. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания.
9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.
10. Взыскания автоматически снимаются и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.
11. Директор лицея вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюзного органа или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Комитет по образованию Администрации
Муниципального образования «Город Майкоп»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 34 социальных и информационных технологий»
(МБОУ «Лицей № 34»)
Первомайская ул., д. 240, Майкоп, Республики Адыгея, 385000
т. 52-12-81, факс 52-49-83, Е-mail: lsit@rambler.ru
ОКПО 46012735 , ОГРН 1020100694888,
ИНН/КПП 0105033250/010501001

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Коллективному договору
между работодателем и трудовым коллективом
МБОУ «Лицей № 34» на период с 29.03.2016 г. по 31.03.2019 г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»

Принято на общем собрании работников МБОУ «Лицей № 34»
протокол №1 от 29.03.2016 г.

От работодателя:

О.А. Франко,
директор МБОУ «Лицей № 34»

От работников:

И.А. Малыгина,
председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Лицей № 34»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий» (далее - Положение) разработано в соответствии с Типовым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Майкоп», утвержденным Постановлением главы муниципального образования «Город Майкоп» от 29.06.2009 г. № 471 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Майкоп», и Постановления от 07.12.2012 г. № 1060 "О внесении дополнений в Постановление Главы МО "Город Майкоп" от 29 июня 2009г. № 471 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных ОУ МО "Город Майкоп" определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий» (далее - лицей).
- 1.2. Системы оплаты труда в лицее устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением с учетом:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 5) мнения соответствующего профсоюзного органа (иного представительного органа работников).
- 1.3. Месячная заработная плата работников лицея, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.
- 1.4. Заработная плата работников лицея, устанавливаемая в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Город Майкоп», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.5. Для отдельных работников лицея, не относящихся к работникам образования, должностные оклады устанавливаются в соответствии с типовыми положениями об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Город Майкоп», по иным видам экономической деятельности. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.
- 1.6. Условия оплаты труда работников лицея, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Заработная плата работника учреждения включает в себя:
- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
 - 2) выплаты компенсационного характера;
 - 3) выплаты стимулирующего характера.
- 2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей

работников и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению на основе отнесения должностей работников и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

- 2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
- 2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.
- 2.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.
- 2.6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.
- 2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с действующим законодательством.
- 2.8. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.
- 2.9. Порядок исчисления стажа педагогической работы устанавливается в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.
- 2.10. Важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, при выполнении которых рабочие могут относиться к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», определяются в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.
- 2.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 2.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.13. Для администрации лица, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежедневно с 13:00 до 14:00 устанавливается перерыв для отдыха, который в рабочее время не включается. Для преподавателей время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

3. Перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

- 3.1. Работникам лица устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - a) за совмещение профессий (должностей);
 - b) за расширение зоны обслуживания;
 - c) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - d) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);
 - e) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - f) за работу в ночное время;
 - g) за сверхурочную работу;
 - 3) выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждений;
 - 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- 3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест или проведенной специальной оценки условий труда. Перечень конкретных работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При введении новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.
- 3.3. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на который они устанавливаются, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников лица, в соответствии с **приложением №6**.
- 3.4. Размер выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за сверхурочную работу устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.
- 3.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждений, за

исключением руководителей и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя, устанавливаются в размерах:

- 1) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, – до 0,20;
- 2) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, – до 0,20;
- 3) педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей – 0,15;
- 4) 0,15 следующим работникам:
 - a) учителям адыгейского языка и литературы;
 - b) учителям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в классах с углубленным изучением иностранного языка;

3.6. Конкретный перечень работников, к окладам которых в соответствии с подпунктом 1 пункта 3.5 настоящего раздела применяются повышающие коэффициенты в размере 0,15-0,20, и конкретный размер этого повышения определяются в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления учреждения.

3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных федеральным законодательством.

4. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

4.1. Работникам лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - a) выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
 - b) выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени;
 - c) выплата за ученую степень;
 - d) другие выплаты в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - a) выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - b) другие выплаты в соответствии с пунктом 4.9 настоящего Положения;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - a) выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
 - b) выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- 4) премии по итогам работы.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 1) при наличии первой квалификационной категории – не более 0,5;

2) при наличии высшей квалификационной категории – не более 1.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, ученая степень, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

- 1) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), – не более 0,1;
- 2) работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации, Республики Адыгея, союзных республик, входивших в состав СССР, – 0,1;
- 3) работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, Республики Адыгея, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 0,1;
- 4) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – не более 0,15.
- 5) Работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - не более 0,05.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из имеющихся оснований, наиболее выгодному для работника.

4.5. Другие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в суммарном размере не более 200 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании следующих показателей:

- 1) стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- 2) качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности лица;
- 3) разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- 4) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 5) использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- 6) работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- 7) подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- 8) использование здоровьесберегающих технологий;
- 9) активное участие в методической работе (конференциях, семинарах,

методических и научно-методических объединениях);

- 10) обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- 11) особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения лица;
- 12) подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- 13) сложность, напряженность, специфика выполняемой работы;
- 14) высокий уровень исполнительской дисциплины.

4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного органа. Размер повышающего коэффициента – не более 0,5.

4.7. Другие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Адыгея;
- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;
- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Адыгея;
- 4) награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Республики Адыгея;
- 5) при других видах поощрения и награждения.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам за стаж педагогической работы устанавливается в размерах:

- 1) при выслуге от 5 до 10 лет – не более 0,1;
- 2) при выслуге от 10 до 20 лет – не более 0,2;
- 3) при выслуге свыше 20 лет – не более 0,3.

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы в лице устанавливается работникам лица (за исключением педагогических работников) в процентах от должностного оклада пропорционально отработанному времени в размерах:

- 1) при выслуге от 5 до 10 лет – не более 5 %;
- 2) при выслуге от 10 до 20 лет – не более 10 %;
- 3) при выслуге свыше 20 лет – не более 15 %.

4.10. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются премии.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе в соответствующем периоде;
- 3) достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- 4) успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности лица;

- 5) высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
 - 6) организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица;
 - 7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица;
 - 8) участие в особо важных мероприятиях;
 - 9) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица;
 - 10) качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
 - 11) особые заслуги работника перед лицеем;
 - 12) итоги выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
- 4.11. Размеры премий, порядок их установления, критерии премирования определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в соответствии с **приложением №7**.

5. Оплата труда директора лицея, заместителей директора

- 5.1. Заработная плата директора лицея, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера, установленных настоящим разделом Положения.
- 5.2. Должностной оклад директора лицея, определяется трудовым договором.
- 5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Комитетом по образованию Администрации муниципального образования "Город Майкоп" в кратности от 1 до 4.
- 5.4. Виды, размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, перечень показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются Комитетом по образованию Администрации муниципального образования «Город Майкоп».
- 5.5. Должностные оклады заместителей директора лицея устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.
- 5.6. Директор лицея может установить заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы. Виды, размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы устанавливаются руководителем учреждения.

6. Материальная помощь

- 6.1. Из фонда оплаты труда лица работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором (**приложение 8**), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.
- 6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор лица на основании письменного заявления работника.
- 6.3. Решение о выплате материальной помощи директору лица принимается Работодателем муниципального образования «Город Майкоп» в лице соответствующего структурного подразделения.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих¹

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей / должность, отнесенная к квалификационному уровню</i>	<i>Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (в рублях)</i>
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, старший вожатый	5 972
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6 106
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	6 237
4 квалификационный уровень	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор	6 372
1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	6 527
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	3 065
1 квалификационный уровень	Лаборант	3 331
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3 463
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-электроник (электроник)	4 397
3 квалификационный уровень	Программист (внутридолжностная категория)	4 397
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа должностей / должность, отнесенная к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (в рублях)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, истопник, сторож, садовник, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	2 931
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3 197
4 квалификационный уровень	Водитель	3 197 – 4 397

Особенности оплаты труда педагогических работников

1. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений

1.1. Ставка заработной платы за фактический объем педагогической работы (далее – фактическая ставка) педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (далее – нормативная ставка) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

1.2. Установленная учителям фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Исчисление фактической ставки учителям производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, исчисление фактической ставки осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

1.4. Исчисление фактической ставки учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

1.5. Исчисление фактической ставки учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Фактическая ставка будет определяться в этом случае путем умножения нормативной ставки 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 фактическую ставку учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при исчислении фактической ставки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

1.6. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при исчислении фактической ставки, уменьшение фактической ставки не производится.

1.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета фактической ставки, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

1.8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2. Особенности оплаты труда преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности

2.1. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (далее – ОБЖ) выплачиваются за 36 часов педагогической работы в неделю, с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год). При объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

2.2. За преподавательскую работу по курсу ОБЖ сверх 9 часов в неделю (360 часов в год), а также за преподавательскую работу по другим предметам производится дополнительная оплата в порядке и на условиях, установленных для учителей и преподавателей.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников лицея применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- 2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при исчислении фактической ставки;
- 3) за педагогическую работу специалистов иных организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в лицей;
- 4) за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе фактической ставки.

2. Размер оплаты за один час педагогической работы педагогических работников лицея определяется путем деления нормативной ставки на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю 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). К размеру оплаты за один час педагогической работы педагогических работников лицея применяются повышающие коэффициенты, установленные пунктом 3.5. настоящего Положения.

3. Директор лицея в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом целесообразности и соблюдения интересов штатных работников лицея, может привлекать для проведения учебных занятий, курсов, лекций с обучающимися высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением ставок почасовой оплаты труда.

4. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

5. Оплата труда членов жюри и экспертов конкурсов, смотров, конференций, а также рецензентов конкурсных работ может производиться по ставкам почасовой оплаты труда в соответствии с п.3 настоящего Порядка.

Порядок исчисления стажа педагогической работы

1. Настоящий Порядок исчисления стажа педагогической работы применяется при установлении размеров оплаты труда педагогических работников.
2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.
3. 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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
4. 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 за период совместной работы в одной организации.
5. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе в одной организации, органы, в ведении которых находятся учреждения, учитывают показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.
6. В стаж педагогической работы засчитывается:
 - 1) педагогическая, руководящая и методическая работа в учреждениях и организациях, приведенных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы согласно пункту 8 настоящего Порядка;
 - 2) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии с Порядком зачета в стаж педагогической работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации согласно пункту 9 настоящего Порядка.
7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным в соответствии с ранее действовавшими нормативными правовыми актами, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших нормативных правовых актов могли быть включены в стаж педагогической работы те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.
8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, логопеды, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие
Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники и поликлиники, больницы и другое, а также отделения, палаты для детей в	

учреждениях для взрослых	методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II	II
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

9. Порядок зачета в стаж педагогической работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

9.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- 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;
- 2) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

9.2. 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:

- 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 пункте 9.1. настоящего Порядка;
- 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;
- 3) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

9.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 9.1 и 9.2 настоящего Порядка, 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):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
 - 3) 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;
 - 4) мастерам производственного обучения;
 - 5) педагогам дополнительного образования;
 - 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
 - 7) педагогам-психологам;
 - 8) методистам;
 - 9) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
 - 10) 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.
- 9.4. Вопросы о соответствии работы в организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) в соответствии с пунктом 9.3 настоящего Порядка решает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
- 9.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в стаж педагогической работы 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.
- 9.6. 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.
- 9.7. 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 стаж педагогической работы засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.
- 9.8. Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 9.2 настоящего Порядка, понимается работа в учреждениях, организациях и должностях, предусмотренных в пункте 8 настоящего Порядка.

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»

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

<i>Профессия рабочего, должность служащего</i>	<i>Перечень работ</i>	<i>Размер выплаты</i>
Уборщик служебных помещений	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	8 %

Основание: карта аттестации рабочего места по условиям труда №5, 2011г. (приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579).

Виды и размеры выплат компенсационного характера

<i>Вид выплаты</i>	<i>Размер выплаты</i>
Совмещение профессий (должностей)	не более 50 % от оклада
Расширение зоны обслуживания	не более 50 % от оклада
Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	не более 50 % от оклада
Дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в том числе:	
за классное руководство	не более 20 % от нормативной ставки
за проверку письменных работ: по русскому языку, литературе по математике, иностранному языку	не более 20 % от фактической ставки по предмету не более 10 % от фактической ставки по предмету
за заведование кабинетами	не более 10 % от нормативной ставки
за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и т.п.	не более 15 % от нормативной ставки
за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	не более 20 % от нормативной ставки
за организацию внеклассной работы	не более 20 % от нормативной ставки
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	не более 100 % от оклада
Работа в ночное время	не менее 20 % от оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время
Сверхурочная работа	не более 100 % от оклада
Выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждений	не более 50 % от нормативной ставки

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»

Критерии премирования работников МБОУ «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»

<i>Критерий</i>	<i>Размер премии</i>
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	не более 50 % от оклада, нормативной ставки
Досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе в соответствующем периоде	не более 30 % от оклада, нормативной ставки
Достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации	не более 20 % от оклада, нормативной ставки
Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности лица	не более 40 % от оклада, нормативной ставки
Высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года	не более 60 % от оклада, нормативной ставки
Организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица	не более 55 % от оклада, нормативной ставки
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица	не более 45 % от оклада, нормативной ставки
Участие в особо важных мероприятиях	не более 50 % от оклада, нормативной ставки
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица	не более 50 % от оклада, нормативной ставки
Качественная подготовка и своевременное представление отчетности	не более 60 % от оклада, фактической ставки
Особые заслуги работника перед лицеем;	не более 60 % от оклада, фактической ставки
Итоги выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей	не более 50 % от оклада, фактической ставки

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»

**Условия предоставления материальной помощи работникам
МБОУ «Лицей № 34 социальных и информационных технологий»**

<i>Условие</i>	<i>Размер выплаты</i>
На приобретение лекарств и лечение	не более 200 % от оклада
Непредвиденные случаи (пожар и т.д.)	не более 100 % от оклада
При уходе на пенсию	не более 100 % от оклада
Юбилейные даты	не более 100 % от оклада
Рождение ребенка	не более 100 % от оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к Коллективному договору
между администрацией и трудовым коллективом
МБОУ «Лицей № 34» на период с 29.03.2016 г. по 31.03.2019 г.

Утверждаю

Утверждаю

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«Лицей № 34»
И.А. Малыгина

Директор
МБОУ «Лицей № 34»
О.А. Франко

29.03.2016 г.

29.03.2016 г.

**Наименование профессий,
связанных с загрязнениями,
для выдачи смывающих и обезвреживающих средств**

№	Наименование профессии	Наименование обеззараживающих и смывочных средств	Выдача средств на человека в месяц	Ответственная
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	400 г	завхоз
		Хлорамин для обработки рук	0,00011 кг на одну обработку	
2	Рабочий по уборке территорий	Порошок стиральный	200 г.	
		Мыло хозяйственное	400 г.	

**Перечень
смывающих и обеззараживающих средств**

№ п/п	Наименование смывающих и отбеливающих средств	Норма выдачи
1	Мыло туалетное	400 г в месяц на 1 человека
2	Мыло хозяйственное	400 г в месяц на 1 человека
3	Хлорамин для обработки рук	0,00033 кг 3 раза в день

**Перечень профессий и должностей, на которых работники
обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими
средствами индивидуальной защиты**

№	Наименование профессии	Наименование одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	Уборщик территорий	Халат хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Плащ непромокаемый	1 1 1 пара 4 пары 1 1 1 1
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые При мытье мест общего пользования дополнительно Галоши резиновые	1 1 6 пар 2 пары 1 пара

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Коллективному договору
между администрацией и трудовым коллективом
МБОУ «Лицей № 34» на период с 29.03.2016 г. по 31.03.2019 г.

Утверждаю

Утверждаю

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«Лицей № 34»
И.А. Малыгина

Директор
МБОУ «Лицей № 34»
О.А. Франко

29.03.2016 г

29.03.2016 г

**Продолжительность
ежегодных основных оплачиваемых отпусков**

№ п/п	Наименование структурного подразделения, должности	Продолжительность отпуска работников (календарных дней)
1	Административный персонал	56
2	Библиотекарь	28
3	Педагогический персонал	56
4	Учебно-вспомогательный персонал	28
5	Обслуживающий персонал	28