

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Новоалтайский лицей профессионального образования»  
(КГБ ПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»)

на 2024 – 2027 годы

Представитель учреждения:  
Директор КГБ ПОУ «Новоалтайский  
лицей профессионального образования»

Басалаев Олег Геннадьевич

(Подпись ФИО)

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников народного  
образования и науки РФ  
КГБ ПОУ «Новоалтайский лицей  
профессионального  
образования»

Беднова Анастасия Андреевна

(Подпись ФИО)



Принят на общем собрании 22.04.2024

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в	МЗН КТЖУ ЧСЗН по г. Нов. и перв. р.ту
« 28 »	04 20 24 года
Регистрационный номер	490
(должность)	юрисконсульт
Австришина С.А.	(подпись)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Новоалтайский лицей профессионального образования" (КГБПОУ "Новоалтайский лицей профессионального образования")

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Басалаева Олега Геннадьевича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Беднова Анастасия Андреевна.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

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

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трёх лет.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик*).

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>1</sup>.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

образовательной организации, штатным расписанием, 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.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

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

2.2.5. Деятельность по классному руководству (кураторство) возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства (кураторства) является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты<sup>2</sup>.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по

---

<sup>2</sup> См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>3</sup>.

2.2.7. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза<sup>4</sup>:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками<sup>5</sup>;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

**- для преподавателей и мастеров производственного обучения:**

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

**- для педагогов дополнительного образования:**

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

**- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство(кураторство):**

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом

---

<sup>3</sup>Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

<sup>4</sup> 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

<sup>5</sup> Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>6</sup>;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.9. 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.

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

2.2.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает

---

<sup>6</sup>В целях недопущения избыточной отчетности педагогических работников руководителям общеобразовательных организации необходимо руководствоваться Письмом Минпросвещения России от 12.05.2020 N ВБ-1011/08 "О методических рекомендациях" (вместе с "Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях")

увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Уведомлять выборный орган 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 – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и территориальным соглашением.

Уведомление в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;

- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей – по Алтайскому краю;

500 рублей – за пределы Алтайского края;

700 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работника в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 15 %.

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

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

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

2.2.20. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

2.2.21. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. 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.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>7</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка

---

<sup>7</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

2.6. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

2.7. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

В зависимости от должности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

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

При установлении преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах.

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки преподавателей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из –за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.1.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс-комплектов, групп);

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением преподавателя, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педработникам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педработникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.1.6. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию). Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.7. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.8. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в группах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух группах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

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

3.1.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.11. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.13. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.14. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются

на работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

3.1.17. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.1.18. В случае привлечения педагогических работников к проведению государственной итоговой аттестации по ФГОС СПО в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

3.1.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для преподавателей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.1.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

3.1.23. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

3.1.24. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней.

3.1.25. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый

отпуск за ненормированный рабочий день *(не может быть менее трёх календарных дней, нижний предел продолжительности определен статьей 119 ТК РФ)*.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

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

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

3.1.28. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу
- 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;
- членам профкома – 3 календарных дня (по ходатайству председателя);
- уполномоченному по охране труда – 3 календарных дня;

- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства-3 календарных дня;

- работникам из числа учебно-вспомогательного персонала за преподавательскую деятельность -3 календарных дня;

- работникам имеющих детей выпускных классов- 1 календарный день на выпускной вечер.

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

3.1.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.31. 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 – до 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.33.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.33.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.33.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.33.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.33.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.33.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

3.1.33.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.33.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда

в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.1.33.9. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске может оплачиваться за счет средств, получаемых от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.3. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 14 число и 29 число.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников КГБ ПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования», разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных министерству образования и науки Алтайского края, утверждённого приказом министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 года №16 - П( с изменениями на 12.03.2024) и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок определения размеров окладов (должностных окладов) заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений КГБПОУ;
- порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их выплат;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том

числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации повышен коллективным договором в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ)*.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Педагогическим работникам, в течении трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 15% к должностному окладу.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

- 1) государственными наградами
- 2) ведомственными (отраслевыми) наградами
- 3) отраслевыми нагрудными знаками (значками)

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда *(в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.)*

4.11. Преподавателям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за

достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной

оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.13. Наполняемость групп определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях<sup>8</sup>.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости групп, приводящем к превышению количества обучающихся (воспитанников) в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) в размере указанном в Положении о оплате труда..

4.14. Преподавателям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление группы на две подгруппы предусматривается доплата.

4.15. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

---

<sup>8</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

Временное замещение длительно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату<sup>9</sup> производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.17. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.18. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.19. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*).

4.20. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном

---

<sup>9</sup> Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.21. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.22. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- по окончании исполнения полномочий освобожденного профсоюзного работника – до двух лет;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

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

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

4.23. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор- методист, тренер-преподаватель - старший тренер-

преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ

	<p>безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного</p>

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации,</p>

	<p>реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре</p>
<p>Инструктор по физической культуре</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер-преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

<p>образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заместитель руководителя по методической работе</p>	<p>Методист, старший методист, старший воспитатель</p>
<p>Педагог-организатор</p>	<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>
<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>Педагог-организатор</p>

4.24. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии

совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.25. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время

спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в зависимости от стажа работы в размере: - от 5 до 10 лет – 0,5 должностного оклада; - свыше 10 лет – в размере должностного оклада, за счет средств работодателя.

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

5.2.8. Выделять (при наличии) денежные средства:

- для поздравления пенсионеров с днем рождения, с юбилеем;
- для чествования и приобретения подарков пенсионерам к дню пожилого человека;
- для чествования и приобретения подарков ветеранам ВОВ и труженикам тыла ко Дню Победы;
- для поздравления пенсионеров и работников с праздниками: Новый год, 23 Февраля, 8 Марта, 9 Мая, День пожилого человека. День учителя.

5.2.9. Ежегодно выделять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. (по согласованию)

5.2.10. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка<sup>10</sup>.

5.2.11. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

---

<sup>10</sup> Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.12. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

По личному заявлению работники старше 60 лет лица, имеющие хронические заболевания, не прошедшие вакцинацию в установленном порядке, переводятся на дистанционный режим работы на срок не менее 4 недель для вакцинации (в случае отсутствия медицинских противопоказаний) и формированию иммунитета.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов<sup>11</sup>, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- представление к наградам различного уровня

---

<sup>11</sup> Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ,
- улучшение материально-технического оснащения рабочего места,
- представление к наградам различного уровня.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам. (с изменениями на 28 июня 2021 года)

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами температурный режим в помещениях.

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

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

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

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

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных

процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя 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 профессионального заболевания (отравления).

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

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами<sup>12</sup>;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

---

<sup>12</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>13</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>14</sup>.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>15</sup>.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в

<sup>13</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>14</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>15</sup> 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.

части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>16</sup>. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>17</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173,174, 176,-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173,174,-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго

---

<sup>16</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

<sup>17</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре<sup>18</sup>.

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

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

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

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

---

<sup>18</sup> В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. 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.

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

9.4.3. 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.

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

9.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее

санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

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

10.1.4. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

10.1.6. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

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

10.1.8. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.9. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.10. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка, возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.11. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.12. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

10.1.13. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации - 50% оклада, уполномоченным по охране труда - 20% оклада. Устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и

заключения коллективного договора КГБ ПОУ « Новоалтайский лицей профессионального образования»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

12.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новоалтайский лицей профессионального образования»;

приложение № 2 «Положение об оплате труда работников в КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»;

приложение № 3 Положение о стимулирующих надбавках работникам КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»;

приложение № 4 Положение об оценке качества и результативности труда работников КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»;

приложение № 5 Положение об оказании материальной помощи работникам в КГБПОУ «Новоалтайском лицее профессионального образования»;

приложение № 6 Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ № 30 от «25» 04 2024 г.  
Директор КГБ ПОУ «НЛПО»  
О.Г.Басалаев



ОДОБРЕНО  
Протокол заседания ПК № 1  
2024 г.  
Председатель ПК  
А.А. Беднова

# Правила ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ КГБПОУ НОВОАЛТАЙСКОГО ЛИЦЕЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

г. Новоалтайск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новоалтайский лицей профессионального образования» (далее – настоящие Правила) (далее Лицей) определяют трудовой распорядок и устанавливают порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работодателя и работников, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы, касающиеся оформления трудовых отношений в Лицее.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на годы, коллективным договором Лицея.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия: «Работодатель» или Лицей – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Новоалтайский лицей профессионального образования»;

«Работник» – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации; Педагогические работники, в т.ч.: «Педагогический работник, относящийся к преподавательскому составу Лицея – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора для замещения должностей педагогических работников, реализующих в Лицее образовательные программы среднего профессионального образования; «ТК РФ» – Трудовой кодекс Российской Федерации; «Представительный орган работников Лицея» – первичная профсоюзная организации работников Лицея.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Лицея.

1.5. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.6. Правила утверждены директором Лицея с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. При приеме на работу администрация Лицея обязана ознакомить работника с Правилами под личную подпись.

1.8. Правила являются приложением к Коллективному договору.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация ОУ знакомит Работника под личную подпись с Уставом Лицея, настоящими Правилами, Коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Поступающий на работу в Лицей дает письменное согласие на обработку его персональных данных.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (при наличии), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства или предоставляет сведения о трудовой деятельности в электронном виде СЗВ-СТАЖ (сведения о страховом стаже застрахованных лиц);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение и медицинскую книжку с соответствующими отметками медицинской организации о прохождении обязательного предварительного при поступлении на работу медицинского осмотра (освидетельствования);
- 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;
- копию трудовой книжки, заверенную соответствующим образом или справку о стаже – для внешних совместителей;

- иные документы – согласно требованиям действующего законодательства РФ. Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. Если трудовой договор заключается впервые после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись Работодателем только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку в случае предварительного написания заявления о ведении трудовой книжки в бумажном виде на предыдущем месте работы.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

2.6.1. Работодатель в соответствии с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение с Работниками Лицея трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых образовательных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт,

регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Лицее показателей и критериев.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.7.1. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. Совмещение всех должностей педагогических работников, относящихся к преподавательскому составу Лицея, производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.10. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и локальным нормативным актом Лицея;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей Лицея и его заместителей, главного бухгалтера шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.13. На основании заключенного трудового договора может издан приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.14. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит вводный инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и правилам противопожарной безопасности. Работодатель (уполномоченное им лицо) делает запись в соответствующих журналах о проведении с Работником вводного инструктажа по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажа по охране труда и правилам противопожарной безопасности.

2.15. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и правилам противопожарной безопасности, к работе не допускается.

2.16. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

2.17. Работа по совместительству может выполняться Работником как по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство) в свободное от основной работы время.

2.18. В целях подтверждения соответствия Работника Лицея занимаемой им должности проводится аттестация. Аттестация педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, проводится в порядке, установленном приказами Министерства образования и науки Алтайского края и локальными нормативными актами Лицея. Аттестация иных категорий Работников Лицея проводится в порядке, установленном локальным нормативным актом Лицея.

### 3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.2. В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.3. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра дополнительного соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.4. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный Работодателем, объявляется Работнику под роспись.

#### 4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Лицея являются:

- 1) повторное в течение одного календарного года грубое нарушение Устава Лицея;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа и заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись и составляется письменный акт.

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

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при выполнении трудовых функций. Факт возврата Работником товарно-материальных ценностей и документов Работодателю подтверждается подписями ответственных лиц в обходном листе Работника.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или СЗВ – СТАЖ (сведения о страховом стаже застрахованных лиц) и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены на следующий рабочий день.

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

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или СЗВ – СТАЖ (сведения о страховом стаже застрахованных лиц) Работнику невозможно, в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения,

Работодатель обязан составить письменный акт и направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня письменного обращения Работника.

## 5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;
- принимать локальные нормативные акты, издавать распорядительные документы;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

### 5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Лицея, условия Коллективного договора, должностные инструкции и трудовые договора;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- проводить обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами и распорядительными документами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Лицеом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Лицея и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- рассматривать письменные обращения Представительного органа работников Лицея о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- в порядке, предусмотренном ст.ст. 173,174,176 ТК РФ, предоставлять гарантии и компенсации Работникам Лицея, совмещающим работу с успешным обучением программам среднего профессионального и высшего образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня.
- организовывать повышение квалификации и проводить переподготовку Работников Лицея в порядке и сроки, установленные коллективным договором. Немотивированный отказ Работника Лицея от запланированного повышения квалификации и непосещение мероприятий, входящих в план Лицея по повышению квалификации, является нарушением трудовой дисциплины и настоящих Правил;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, настоящими Правилами, локальными нормативными актами Лицея и трудовыми договорами.

### 5.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое и наркологическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

## 6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенное рабочее время для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемые ежегодные отпуска;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Лицея в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Лицея и Коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных трудовым законодательством.

#### 6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами Лицея, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя в рамках своих должностных инструкций;
- принимать участие в заседаниях, совещаниях и иных мероприятиях назначаемых и проводимых в рабочее время руководством структурного подразделения по месту работы Работника. Не соблюдение Работником настоящих обязанностей является нарушением трудовой дисциплины и настоящих Правил.
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры и освидетельствования по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; • бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- предоставлять в Лицей своевременно и в полном объеме достоверную информацию, содержащую персональные данные Работника в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом Лицея;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе; • незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации о сохранности государственной и иной охраняемой законом тайны, требования к защите и обработке персональных данных Работников и обучающихся, обеспечивать хранение информации, составляющей служебную и коммерческую тайну;
- участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций (ЧС), в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в работе;
- участвовать в мероприятиях по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Лицея;
- соблюдать установленные требования антитеррористической безопасности для образовательных организаций, соблюдать установленный в Лицее пропускной режим. Нарушение требований пропускного режима является нарушением трудовой дисциплины и настоящих Правил;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- соблюдать установленные Работодателем требования: не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях; заблаговременно сообщать своему непосредственному руководителю о невозможности выхода на работу по уважительной причине. В первый день выхода на работу Работник обязан предоставить непосредственному руководителю подтверждающие уважительность своего отсутствия на рабочем месте документы за весь период отсутствия. В случае не предоставления Работником оправдательных документов, период отсутствия считается прогулом. Не сообщение Работником непосредственному руководителю о невозможности выхода на работу в рабочее время является нарушением трудовой дисциплины и настоящих Правил.

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Лицея и трудовым договором.

6.3. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в заключенных с Работниками трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

## 7. ПРАВА, СВОБОДЫ И ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

7.2. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации.

7.2.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, рабочих учебных предметов курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Лицея, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Лицее;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Лицея, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении Лицеем, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Лицея;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Лицея, в том числе, через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 12) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников.

7.2.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый по решению Работодателя не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 5) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Российской Федерации.

7.3. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Лицея, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

7.4. Педагогические работники, помимо обязанностей установленных п.6.2. настоящих Правил, обязаны: - добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными нормативными актами; - соблюдать Устав Лицея и настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Лицея и других работников;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества.
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры; - осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики, соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- соблюдать общепринятый деловой стиль в одежде, который отличает официальность, сдержанность, аккуратность;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- формировать у обучающихся учебную дисциплину, нравственные, правовые и этические нормы;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира;
- формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни; - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- вести учет успеваемости обучающихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- вести профориентационную работу;
- выявлять причины неуспеваемости обучающихся, оказывать им действенную помощь в освоении учебного материала;
- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента обучающихся;
- проходить конкурсный отбор и аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании и локальным нормативным актом Лицея.

#### 7.5. Педагогическим работникам запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- самостоятельно отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- покидать учебную аудиторию во время проведения урока;
- удалять обучающихся с уроков;
- просить принести и передавать учебный журнал через обучающихся.

## 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

8.1. Режим рабочего времени педагогических работников Лицея определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ настоящими Правилами, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Лицея.

- для административного персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя (40 - часовая) с продолжительностью рабочего дня в 8 часов, понедельник - четверг 8-00 – 17-00 пятница 8-00 – 16-00 обеденный перерыв с 12-00 до 12-48. Для дежурного по общежитию устанавливается график работы – «сутки-трое», перерывы для отдыха и приема пищи проходят непосредственно на рабочем месте, покидать которое на время смены работникам со сменным графиком работы запрещается.

Для некоторых категорий Работников, работающих по графику сменности, согласованному с Представительным органом работников Лицея, вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом не более 1 года. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом директора Лицея по согласованию с Представительным органом работников Лицея.

- для педагогического персонала (мастер производственного обучения, методист, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель общежития) (36-часовая) с продолжительностью рабочего дня в 7,2 часа понедельник - пятница 8 00 – 16-12 обеденный перерыв: понедельник с 10-20 – 11-00, четверг-10-00 – 10-40, вторник/среда/пятница-11-30-12-10.

При наличии педагогической нагрузки у вышеперечисленных педагогических работников перерыв для отдыха и питания (не менее 30 минут) может быть установлен администрацией учебного заведения и в другое, свободное от учебных занятий время.

Для штатных преподавателей, продолжительность рабочего дня пятидневная рабочая неделя (36-часовая) согласно расписания занятий, продолжительность учебного часа 45 минут перерыв между уроками 5 минут перерыв между парами 10 минут (между

второй и третьей 40 минут) выходной день воскресенье перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается в свободное от учебных занятий время.

В случае начала работы педагогического работника со второй (третьей) пары работник обязан находиться на рабочем месте за 15 минут до начала урока.

Учебная работа педагогических работников определяется расписанием учебных занятий, а другие виды педагогической деятельности – индивидуальным планом. Согласно ч.6 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается преподавательская, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Рабочее время преподавателя (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам и проверки письменных работ обучающихся) определяется расписанием учебного заведения, а также планами воспитательной и методической работы учебного заведения.

К рабочему времени педагогических работников относятся следующие периоды: заседание Педагогического совета; общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством); заседание методического объединения; родительские собрания и собрания коллектива обучающихся; дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

8.1.1. Директор Лицея привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором по согласованию с Представительным органом работников и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

8.1.2. До начала каждого учебного занятия (и в перерывах между занятиями) преподаватели и лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты.

8.1.3. Время зимних каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. Преподаватели, в соответствии с утвержденными семестровыми и годовыми планами, могут

привлекаться к участию в работе методических комиссий, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждения проектов календарно-тематических планов, учебных программ и методических разработок; на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей, к организации проведения культурно-массовых мероприятий, к подготовке учебно-методической документации, кабинетов, лабораторий к следующему семестру.

8.1.4. Урок начинается по звонку. Недопустимо прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудитории во время проведения урока. В исключительных случаях директору Лицея или его заместителю разрешается входить в учебную аудиторию во время ведения урока. Посторонние лица могут присутствовать на уроках только с разрешения директора или его заместителя по письменному заявлению. Во время урока никому не разрешается делать замечания преподавателю по поводу его работы.

8.1.5. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий.

8.2. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных:

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

8.4. На основании письменных заявлений Работникам Лицея по согласованию с Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

8.4.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе Работников следующих категорий:

- беременным женщинам; - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке

- ; - женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну,

фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы в Лицее.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников Лицея ни каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

8.5. Максимальная продолжительность ежедневной работы не может превышать: - для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36- часовой рабочей неделе - 8 часов.

8.6. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

8.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех категорий Работников Лицея.

8.8. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях: - при необходимости выполнить сверхурочную работу; - если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

8.8.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

8.8.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Лицея.

8.9. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в таблице учета рабочего времени. Контроль учета рабочего времени осуществляют руководители структурных подразделений, специалист по кадровой работе, бухгалтерия Лицея.

8.10. При неявке преподавателя или другого работника лицея, администрация обязана немедленно принять меры по замене его другим преподавателем (работником). Работника, являющегося на работу в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день и вправе отвезти его в учреждение здравоохранения на освидетельствование. В случае неявки на работу по болезни работники учебного заведения обязаны предоставить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением.

## 9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

9.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее тридцати минут в течение рабочего дня;

2) выходные дни - суббота, воскресенье (для пятидневной рабочей недели), или воскресенье (для шестидневной рабочей недели);

3) нерабочие праздничные дни, установленные ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;

- 4 ноября - День народного единства;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5) длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый по решению Работодателя не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников);

7) кратковременный не оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, предоставляемый по согласованию Работодателя и Работника.

9.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.4.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

9.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

9.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Лицея. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников Лицея не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Представительного органа работников Лицея.

При желании Работника использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о переносе времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

9.4.4. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный

оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники в возрасте до 18 лет; -  
работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;
- военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 -1990 годах службу в зоне отчуждения;
- доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз, и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы, Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы;
- ветераны, инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий (в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");
- супруги военнослужащих;
- иные категории Работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

9.4.5. Запрещается не предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.4.6. Отзыв Работника из ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, назначенные за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время, средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению Работодателя и Работника денежные суммы, назначенные за часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск при наличии финансовых возможностей у Работодателя.

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

9.4.8. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.4.9. Средний дневной заработок для оплаты ежегодных отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Исчисление продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

9.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в летний каникулярный период в порядке, определяемом настоящими Правилами.

9.5.1. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

9.5.2. Педагогическим работникам, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска у которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в расчетном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за

неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

9.5.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется также:

- работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день; - инвалидам - не менее 30 календарных дней.

9.6. Дополнительно оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется в соответствии со статьей 117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с настоящими Правилами. До проведения специальной оценки условий труда Работникам обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22. Предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

9.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется отдельным категориям Работников Лицея продолжительностью до 6 календарных дней в зависимости от занимаемой должности за работу в условиях ненормированного рабочего времени, в соответствии с настоящими Правилами. Предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

9.8. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, по решению Работодателя может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, предусмотренном законодательными актами Российской Федерации.

9.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

- работникам: одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери

до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ, ПВТР.

## 10. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

10.1. В Лицее установлена и действует повременная система оплаты труда в соответствии Положением «Об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новоалтайский лицей профессионального образования» (далее – Положение об оплате). Размеры должностных окладов, ставок заработной платы Работников Лицея устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления Работником соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором, требованиями профессиональных стандартов, Положением об оплате.

10.2. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется на календарный год. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет денежных средств, полученных:

- в виде субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- доходов, получаемых от приносящей доход деятельности;
- в виде грантов, предоставленных на безвозмездной основе физическими и юридическими лицами;
- в виде грантов в форме субсидий;

- в виде средств, полученных от сдачи в аренду имущества Лицея;
- от безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в т.ч. добровольных пожертвований;
- из иных не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации источников.

10.3. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается Работнику на основании штатного расписания.

10.4. Ежемесячная заработная плата Работника формируется с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством в соответствии с Положением об оплате.

10.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате.

10.7. Работникам может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном Положением о оказании материальной помощи.

10.8. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

10.9. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

10.9.1. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

10.10. В соответствии со ст. 134. ТК РФ Работодатель обязан принимать меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, в т.ч. проводить индексацию размера ежемесячной оплаты труда Работников Лицея. Изменение размеров оплаты труда Работников Лицея производится Работодателем в срок, установленный в официальном документе, принятом органом государственной власти Российской Федерации или распоряжением Правительства Российской Федерации.

В соответствии с этим Работодатель издает приказ об изменении Работникам Лицея:

- размеров должностных окладов (ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера, установленных в процентном отношении к должностным окладам;
- выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с Положением о стимулирующих, и оформляет дополнительные соглашения к заключенным с Работниками трудовым договорам.

10.11. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы: - в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой; - в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

10.12. Работодатель ежемесячно предоставляет каждому Работнику расчетный листок о размерах начисленной заработной платы, составных ее частях, основаниях произведенных удержаний, а также общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка согласуется с Представительным органом работников Лицея.

10.13. В Лицее установлены максимальные размеры учебной нагрузки из расчета на одну ставку: 720 часов.

10.14. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой ими должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом работы, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и других видов педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника в соответствии с локальным нормативным актом Лицея.

10.15. Выплата заработной платы Работникам Лицея производится перечислением на лицевые счета Работников в банке за счет Работодателя.

10.16. Выплаты заработной платы производятся в следующем порядке: за первую половину месяца – 14 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 29 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне, в рабочий день.

## 11. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

11.1. Для поощрения Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде Работодатель в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Лицея, применяет следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к почетному званию, благодарности и почетной грамоте органов власти и управления, к ведомственной и правительственной награде, в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Лицея.

11.2. Порядок выплаты премий определяются Положением об оплате.

11.3. Поощрения объявляются в приказе Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. Сведения о награждениях Работодатель вносит в установленном порядке в трудовую книжку Работника.

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Ответственность Работника:

12.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

12.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

12.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны

учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

12.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

12.1.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

12.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в комиссию по трудовым спорам Лицея, государственную инспекцию труда и в суд.

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

12.1.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Представительного органа работников Лицея.

12.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 11.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

12.1.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

12.1.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

12.1.13. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

12.1.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

12.1.15. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

12.1.16. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. 12.1.17. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

12.1.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные средства, товарные ценности или иное имущество.

12.1.19. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

12.1.20. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

12.1.21. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится приказом Работодателя. Приказ должен быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

12.1.22. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только в судебном порядке.

12.1.23. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению Работодателя и Работника допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

12.1.24. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или своими силами и средствами исправить поврежденное имущество.

12.1.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

12.1.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

12.1.27. В случае некачественного и несвоевременного выполнения Работником порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема поручений основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям, Работодатель приказом имеет право изменить размер установленной Работнику выплаты стимулирующего характера, приостановить (на срок), либо полностью отменить данную выплату.

12.1.28. Работникам могут не устанавливаться премиальные выплаты в следующих случаях:

- не достижения Работником Лицея результатов, необходимых для выплаты премии,
- в течение года со дня привлечения Работника к уголовной или административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

12.2. Ответственность работодателя:

12.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

12.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

12.2.3. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

12.2.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.5. Работник направляет Работодателю письменное заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

12.2.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время учетной ставки Центрального банка РФ на не выплаченные в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

### 13. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

13.1. Работодатель самостоятельно в пределах установленной квоты ежемесячно производит расчет количества рабочих мест для приема на работу Работников инвалидов. Квота для приема на работу инвалидов – минимальное количество специальных рабочих мест для приема на работу инвалидов в Лицей, включая рабочие места, на которых уже работают инвалиды.

Квота для приема на работу инвалидов в Лицее устанавливается в размере:

- 3 процентов к среднесписочной численности Работников Лицея до 100 человек;
- 4 процентов к среднесписочной численности Работников Лицея свыше 100 человек.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность Работников не включаются Работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Рассчитанный размер квоты уменьшается на количество занятых инвалидами рабочих мест. Информация о свободных вакансиях в пределах квоты ежемесячно передается специалистом по кадровой работе в центр занятости населения.

13.2. В целях социальной поддержки инвалидов, информация об инвалидности должна быть подтверждена медицинским заключением, выданным Работнику в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

13.3. Работодатель ежегодно предусматривает в Плате финансово хозяйственной деятельности Лицея расходы на мероприятия, связанные с выполнением требований законодательства Российской Федерации об охране труда Работников инвалидов, в т.ч. на создание в Лицее специальных рабочих мест необходимых для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Гигиенические требования к условиям труда инвалидов устанавливаются Санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30). Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должны осуществляться с учетом профессии, характера выполняемых работ, степени инвалидности, характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида. Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации или реабилитации.

13.4. Продолжительность рабочего времени для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является индивидуальная программа реабилитации или реабилитации.

13.5. Привлечение Работников инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с письменного согласия Работников инвалидов и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий праздничный день.

13.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней, инвалидов из числа преподавательского состава – 56 календарных дней.

13.7. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата Работников отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

## 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

14.2. По инициативе Работодателя, Работников или Представительного органа работников Лицея в настоящие Правила вносятся изменения и дополнения, которые разрабатываются и утверждаются с учетом мнения Представительного органа работников КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования» в порядке, предусмотренном для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

14.3. Руководители структурных подразделений Лицея обязаны ознакомить с настоящими Правилами подчиненных Работников под роспись в листе ознакомления.

14.4. Настоящие Правила размещаются в структурных подразделениях Лицея на видном месте.

ПРИНЯТО

На заседании педагогического совета  
Протокол № 396 от 22.04 2024г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания ПК № 1  
От «25» 04 2024 г.

Председатель ПК

А.А. Беднова.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 18 от «25» 04 2024 г.  
Директор

О.Г. Басалаев



## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КГБПОУ «НОВОАЛТАЙСКОГО ЛИЦЕЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

г. Новоалтайск

# **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА работников КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда в КГБПОУ (далее «Положение», далее «Учреждение») разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;  
Приказом Министерства образования и науки Алтайского края «Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 года №16-П (с изменениями на 12.03.2024);

Постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 N 375 "О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета";

Приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 N 45/Пр/35 "Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета", Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность. (в ред. Приказов Минобрнауки Алтайского края от 26.03.2020 N 13-П, от 27.06.2022 N 31-П)

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края (далее также - КГБПОУ);

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок определения размеров окладов (должностных окладов) заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений КГБПОУ;

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их выплат;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплат;

порядок выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение является основой для разработки в КГБПОУ соответствующих положений об оплате труда работников.

1.4. Системы оплаты труда работников в КГБПОУ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, Положением об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 года №16-П (с изменениями на 12.03.2024).

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

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Рекомендуемые размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются Приказом Минобрнауки Алтайского края.

Положение об оплате труда работников Учреждения предусматривает установление к окладу (должностному окладу) работника персонального повышающего коэффициента с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности осуществляемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работником и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом мнения представительного органа (Профсоюзного комитета КГБ ПОУ «НЛПО» )

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается как на определенный период времени, так и на неопределенный срок и не может превышать 4,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на установленный коэффициент.

2.4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором КГБПОУ и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартом.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера определяются Учреждением самостоятельно и утверждаются Положением об оплате труда работников КГБПОУ, иными локальными нормативными актами и (или) коллективным договором КГБПОУ.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных КГБ(А)У на оплату труда работников.

2.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными актами Учреждения, разработанными в соответствии с Положением об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 года №16-П ( с изменениями на 12.03.2024).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по

выполнению государственного задания, утвержденной Министерством образования и науки Алтайского края.

Премирование работников КГБПОУ по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Распределение и выплата работникам КГБПОУ поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа КГБПОУ в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, созданным в КГБПОУ.

### **3. Оплата труда педагогических работников Учреждения**

3.1. . Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников КГБПОУ устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанными в приложении 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

(п. 3.1 в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 27.06.2022 N 31-П)

3.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты (приложение 2) с учетом:

почетного звания;

специфики работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги;

работы в сельской местности.

3.3. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен Положением об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 года №16-П (с изменениями на 12.03.2024).

При применении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников образуется новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

для педагогических работников КГБПОУ:

$Oy = C \times A \times (1 + \text{SUM } Kc)$ , где:

Оу - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

С - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам, формируемый с учетом: требований к профессиональной подготовке;

результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности; ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации");

А - повышающий коэффициент за почетное звание;

Кс - повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги;

3.3.1. Повышающий коэффициент для педагогических работников, имеющих почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин, устанавливается в размере 1,10.

3.3.4. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования, отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в КГБПОУ на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, определяется исходя из размеров ставок почасовой оплаты труда, которые устанавливаются постановлением Правительства Алтайского края.

3.3.5. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности КГБПОУ.

3.4. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам КГБПОУ, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных

Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 года №16-П ( с изменениями на 12.03.2024).

В дополнение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, определенным в соответствии с [пунктом 3.1](#) настоящего Положения, педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и др.);

персонифицированная доплата.

3.4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Размер выплат компенсационного характера педагогическим работникам КГБПОУ за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников (проверку тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и др.), устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в следующих размерах:

- за проверку тетрадей (русский язык, математика) - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы из расчета педагогической нагрузки;

(в ред. [Приказа](#) Минобрнауки Алтайского края от 17.09.2018 N 63-П)

- за заведование кабинетами- 10% (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за заведывание мастерскими и лабораториями - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за заведование методическими объединениями - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за классное руководство - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие квалификационной категории "педагог-методист" - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие квалификационной категории "педагог-наставник" - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- за выполнение иных дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников - до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- ежемесячная надбавка за сохранность контингента для мастеров производственного обучения назначается за каждого учащегося в основной и дополнительной группах, закрепленных за мастером п/о, сверх 16 человек и рассчитывается следующим образом:

$$Нск = \Sigma C - 16 \times Цс,$$

где Нск – надбавка за сохранность контингента;

$\Sigma C$  – количество студентов во всех группах, закрепленных за мастером п/о;

Цс – сумма надбавки за одного студента.

$$Цс = O / 16 \times 0,5,$$

где O – должностной оклад мастера п/о

Ежемесячная надбавка за сохранность контингента назначается один раз в квартал по результатам отчетности (табель учета контингента) за предыдущий квартал.

3.4.3. Выплата работникам КГБПОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Выплаты работникам КГБПОУ, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.5. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

(п. 3.4 в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

3.5. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам КГБПОУ, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения, разработанными с учетом Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 года №16-П (с изменениями на 12.03.2024), по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, созданным в Учреждении. Для педагогических работников КГБПОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, ученого звания; (в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П) ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования в соответствии с частями 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; (в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.11.2023 N 62-П)
- ежемесячная выплата за наставничество;  
(Приказ Минобрнауки Алтайского края от 27.06.2022 N 31-П)
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

3.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с положениями об оплате труда работников КГБПОУ, утвержденными приказами руководителя учреждения и согласованными с профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников КГБПОУ. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

3.5.2. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности КГБПОУ устанавливаются в следующих размерах:

для педагогических работников, за исключением работников организаций дополнительного профессионального образования, имеющих ученую степень:

кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, педагогических работников организаций дополнительного профессионального образования, имеющих ученую степень:

кандидата наук - 3000 рублей;

доктора наук - 7000 рублей;

доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам на основании диплома кандидата наук или доктора наук, выданного в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. (в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

3.5.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги, на педагогических должностях:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5.4. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды, для педагогических работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

(в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 04.06.2021 N 34-П)

3.5.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования в соответствии с частями 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", устанавливаются на первые 3 года в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. (п. 3.5.5 в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.11.2023 N 62-П)

3.5.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами КГБПОУ, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

3.5.7. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя КГБПОУ.

3.5.8. Ежемесячная выплата за наставничество осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами КГБПОУ, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 N 27-П "Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и

дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае". (п. 3.5.8 в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.11.2023 N 62-П

3.5.9. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года в размере 15 процентов.

3.5.10 Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (далее - "преподаватель СПО"), норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, осуществляется в соответствии с разделом IV Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 (далее - "Порядок").

Размер часовой ставки заработной платы преподавателя СПО исчисляется по формуле:

$$Р_{чс} = О_{у} / 72,$$

где:

Р<sub>чс</sub> - размер часовой ставки заработной платы преподавателя СПО;

О<sub>у</sub> - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы преподавателя СПО;

72 - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя СПО (720 - (норма часов учебной (преподавательской) работы в год) / 10 учебных месяцев).

Размер средней месячной оплаты преподавателя СПО за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по формуле:

$$Р_{смop} = (Р_{чс} \times Фг) / 10$$

где:

Р<sub>смop</sub> - размер средней месячной оплаты преподавателя СПО;

исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки;

Р<sub>чс</sub> - размер часовой ставки заработной платы преподавателя СПО;

Фг - фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя СПО из расчета на 10 учебных месяцев;

10 - количество учебных месяцев. (п. 3.6 введен Приказом Минобрнауки Алтайского края от 24.11.2023 N 62-П

3.5.11 Ежемесячная надбавка за часы преподавательской работы сверх установленного законодательством количества часов за одну ставку устанавливается в размере 1/72 от оклада работника за каждый час. Количество часов, превышающих установленную норму, рассчитывается из утверждённой тарификации и утверждается работодателем.

Оплата труда преподавателей за проведенные работы, связанные с обучением студентов, обучающиеся за собственные средства в составе бюджетных групп проводится согласно тарифной ставки заработной платы преподавателя за 1 час и нормы наполняемости группы в соответствии с СП № 28 от 28.09.2020 г.

3.5.12 Размер других стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается в соответствии с положением о выплате стимулирующих надбавок работникам Учреждения, утверждаемым приказом директора и согласованным с Профкомом лица.

#### **4. Оплата труда директора Учреждения, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера.**

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера КГБПОУ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

- заместителя директора по учебно-производственной работе - на 10%
  - заместителя директора по учебно-воспитательной работе - на 20%
  - заместителя директора по общеобразовательным дисциплинам - на 30%
  - заместителя директора по учебно-методической работе - на 20%
  - главного бухгалтера - на 20%
  - заместителя директора по административно-хозяйственной работе - на 30%
- (в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

4.1.1. Норматив численности заместителей руководителя КГБПОУ устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:  
(в ред. Приказов Минобрнауки Алтайского края от 04.06.2021 N 34-П, от 12.03.2024 N 16-П)

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
от 801 и более	по согласованию с учредителем

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще

одного раза в год.

С учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью, на основании представления учреждения Министерство образования и науки Алтайского края с учетом мнения заместителя Председателя Правительства Алтайского края, координирующего его деятельность, по согласованию с Губернатором Алтайского края, Председателем Правительства Алтайского края вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей руководителя учреждения.

(абзац введен Приказом Минобрнауки Алтайского края от 04.06.2021 N 34-П; в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

4.2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений Учреждения - на 40 - 50 процентов ниже должностных окладов руководителей КГБПОУ.

-старшего мастера - на 40%

-заведующего производством – на 50%

4.3. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения с учетом Положений об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края (с изменениями на 12 марта 2024 года) Приказ Минобрнауки Алтайского края от 22 марта 2018 г. № 16-П.

Заместителям руководителей, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3.1. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за исполнение обязанностей контрактного управляющего (руководителя контрактной службы), устанавливаются в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

4.3.2. Выплаты заместителям руководителей КГБ(А)У, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений КГБ(А)У, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Выплаты заместителям руководителей КГБ(А)У, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений КГБ(А)У, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру в Учреждении, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения, разработанными с учетом Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края (с изменениями на 12 марта 2024 года) Приказ Минобрнауки Алтайского края от 22 марта 2018 г. № 16-П, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, созданным в Учреждении.

4.4.1. заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетного звания;

ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды; (в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителем Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

4.4.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты заместителям руководителей КГБ(А)У, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений КГБ(А)У за стаж непрерывной работы, наличие почетных званий, ведомственных наград, ученой степени, производятся в следующих размерах:

за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ и не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада);

имеющим почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю деятельности учреждения - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

награжденным ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим ученую степень:

кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада)

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющим ученую степень:

кандидата наук - 3000 рублей;

доктора наук - 7000 рублей.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру КГБ(А)У на основании диплома кандидата наук или доктора наук, выданного в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. (п. 4.4.3 в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края от 12.03.2024 N 16-П)

4.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах,

установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

4.4.5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя КГБПОУ.

4.5. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя КГБПОУ., предусмотренной трудовым договором.

4.6. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера Учреждения, возлагается на руководителя Учреждения.

## **5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих**

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются руководителем в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанными в [приложениях 1, 4, 5, 6](#) к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

(п. 5.1 в ред. [Приказа](#) Минобрнауки Алтайского края от 27.06.2022 N 31-П)

5.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются повышающие [коэффициенты](#) (приложение 2) с учетом:

специфики работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги;

работы в сельской местности.

5.2.1. При применении повышающих коэффициентов к должностным окладам образуется новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

для специалистов, учебно-вспомогательного персонала Учреждения, расположенных в сельской местности:

$$O_y = C \times (P_c + \text{SUM } K_c)$$

для специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала прочих Учреждений, а также обслуживающего персонала Учреждения, расположенных в сельской местности:

$$O_y = C \times (1 + \text{SUM } K_c), \text{ где:}$$

$O_y$  - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы специалиста;

$C$  - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке;

$K_c$  - повышающие коэффициенты с учетом специфики работы в отдельных образовательных организациях и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги;

$P_c$  - повышающий коэффициент с учетом работы в сельской местности.

5.2.2. Повышающий [коэффициент](#) с учетом специфики работы в отдельных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги устанавливается в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.2.3. Повышающий коэффициент в размере 1,25 за работу в сельской местности ( $P_c$ ) устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов в соответствии с [перечнем](#) должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

5.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения.

5.3.1. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в оперативном режиме и другие);

персонифицированная доплата.

5.3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.3. Размеры выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в оперативном режиме и др.), устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения и не могут превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплаты за работу в оперативном режиме устанавливаются руководителем Учреждения.

5.3.4. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), персонифицированная доплата производятся согласно [пунктам 3.4.3 - 3.4.5](#) настоящего Положения.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения.

5.4.1. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

5.4.2. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ, разработанного на основании настоящего Примерного положения, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников КГБПОУ. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

5.4.3. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ и не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.4.4. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

5.4.5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя КГБПОУ.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам КГБПОУ устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного, при его отсутствии, иного представительного органа работников Учреждения.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

(в ред. Приказов Минобрнауки Алтайского края [от 24.11.2023 N 62-П](#), [от 12.03.2024 N 16-П](#))

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
		секретарь учебной части	4417
		помощник воспитателя	3423
		вожатый	4855
1.2.	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	первый	дежурный по режиму	5332
		младший воспитатель	4417
	второй	диспетчер образовательного учреждения	4417
		старший дежурный по режиму	5857
1.3.	Педагогические работники		
	первый	инструктор по труду	6665
		инструктор по труду 1 квалификационной категории	7998
		инструктор по труду высшей квалификационной категории	8665

инструктор по физической культуре	6665
инструктор по физической культуре 1 квалификационной категории	7998

	инструктор по физической культуре высшей квалификационной категории	8665
	старший вожатый	6665
	старший вожатый 1 квалификационной категории	7998
	старший вожатый высшей квалификационной категории	8665
	музыкальный руководитель	6665
	музыкальный руководитель 1 квалификационной категории	7998
	музыкальный руководитель высшей квалификационной категории	8665
второй	инструктор-методист	7283
	инструктор-методист 1 квалификационной категории	8740
	инструктор-методист высшей квалификационной категории	9469
	концертмейстер	7283
	концертмейстер 1 квалификационной категории	8740
	концертмейстер высшей квалификационной категории	9469
	социальный педагог	7283
	социальный педагог 1 квалификационной категории	8740
	социальный педагог высшей квалификационной категории	9469

педагог-организатор	7283
педагог-организатор 1 квалификационной категории	8740
педагог-организатор высшей квалификационной категории	9469
тренер-преподаватель	7283

тренер-преподаватель 1 квалификационной категории	8740
тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	9469
педагог дополнительного образования	7283
педагог дополнительного образования 1 квалификационной категории	8740
педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории	9469

третий

воспитатель	7283
воспитатель 1 квалификационной категории	8740
воспитатель высшей квалификационной категории	9469
педагог-психолог	7283
педагог-психолог 1 квалификационной категории	8740
педагог-психолог высшей квалификационной категории	9469
методист <*>	7283
методист 1 квалификационной категории <*>	8740
методист высшей квалификационной категории <*>	9469
старший инструктор-методист <*>	7283

старший инструктор-методист <*> 1 квалификационной категории	8740
старший инструктор-методист высшей квалификационной категории <*>	9469
мастер производственного обучения	7283
мастер производственного обучения 1 квалификационной категории	8740
мастер производственного обучения высшей квалификационной категории	9469
старший педагог дополнительного образования	7411

	старший педагог дополнительного образования 1 квалификационной категории	8893
	старший педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории	9634
	старший тренер-преподаватель	7283
	старший тренер-преподаватель 1 квалификационной категории	8740
	старший тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	9469
четвертый	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорскопреподавательскому составу)	7283
	преподаватель 1 квалификационной категории	8740
	преподаватель высшей квалификационной категории	9469
	учитель	7283
	учитель 1 квалификационной категории	8740
	учитель высшей квалификационной категории	9469

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7283
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 1 квалификационной категории	8740
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшей квалификационной категории	9469
руководитель физического воспитания	7283
руководитель физического воспитания 1 квалификационной категории	8740
руководитель физического воспитания высшей квалификационной категории	9469
старший воспитатель	7283
старший воспитатель 1 квалификационной категории	8740

старший воспитатель высшей квалификационной категории	9469
учитель-логопед	7283
учитель-логопед 1 квалификационной категории	8740
учитель-логопед высшей квалификационной категории	9469
старший методист	7283
старший методист 1 квалификационной категории	8740
старший методист высшей квалификационной категории	9469
учитель-дефектолог	7283
учитель-дефектолог 1 квалификационной категории	8740

	учитель-дефектолог высшей квалификационной категории	9469
	тьютор <*>	6992
	тьютор 1 квалификационной категории <*>	8391
	педагог-библиотекарь	6992
	педагог-библиотекарь 1 квалификационной категории	8391
	педагог-библиотекарь высшей квалификационной категории	9090
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	7283
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 1 квалификационной категории	8740
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями высшей квалификационной категории	9468
(в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края <a href="#">от 12.03.2024 N 16-П</a> )		

\* Кроме учреждений дополнительного профессионального образования.

\*\* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Отнесение к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования осуществляется в соответствии с [приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#).

к Примерному положению об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края

**КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ (АВТОНОМНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(в ред. Приказов Минобрнауки Алтайского края [от 23.05.2018 N 27-П](#), [от 17.09.2018 N 63-П](#), [от 24.11.2023 N 62-П](#))

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)	Категории работников
1	2	3	4
1.	Работа в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,15 - 0,20	в соответствии с перечнем <1>
2.	Работа в общеобразовательных школах-интернатах, лицеях-интернатах (включая школы-интернаты с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и КГБОУ "Алтайская краевая специальная общеобразовательная школа закрытого типа") <2>	0,15	все категории работников

(в ред. Приказов Минобрнауки Алтайского края [от 17.09.2018 N 63-П](#), [от 24.11.2023 N 62-П](#))

3.	Работа в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2	все категории работников
4.	Работа в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных КГБ(А)У	0,2	педагогические работники

5.	Работа в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с контингентом обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,1 - 0,2	в соответствии с перечнем <1>
6.	Работа в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных КГБ(А)У	0,35 - 0,4	педагогические работники
7.	Работа в общеобразовательных организациях, реализующих образовательные программы общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по предметам гуманитарного, технического или естественно-научного профилей (гимназические, лицейские классы)	0,15	педагогические работники
8.	Работа в учебных группах по программам подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки по очной форме обучения в профессиональных образовательных КГБ(А)У	0,15	педагогические работники
9.	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2	педагогические работники
10.	Работа в профессиональных образовательных учреждениях, обучающим художественным ремеслам	0,15	педагогические работники (мастера производственного обучения)
11.	Работа в специальных учебновспомогательных учреждениях для детей и подростков с девиантным	0,30	медицинские работники

	поведением		
		0,15 - 0,20	в соответствии с перечнем <1>
12.	Работа в образовательных учреждениях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании	0,2	все категории работников
(п. 12 введен Приказом Минобрнауки Алтайского края <a href="#">от 23.05.2018 N 27-П</a> )			

<1> Перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и размер этого повышения определяется руководителем КГБ(А)У по согласованию с профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников КГБ(А)У и зависит от степени и продолжительности их общения с обучающимися (воспитанниками).

При увеличении (уменьшении) количества воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, производится соответствующая корректировка размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации. Повышение (понижение) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится не более двух раз в год.

(абзац введен Приказом Минобрнауки Алтайского края [от 17.09.2018 N 63-П](#))

<2> При условии, что количество детей с круглосуточным пребыванием в них составляет не менее 60% от общего числа обучающихся (воспитанников).

**Приложение 3**  
**к Примерному положению об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края**

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ**

Аккомпаниатор;

балетмейстер;

библиотекарь (включая старшего);

бухгалтер;

ветеринарный врач;

воспитатель (включая старшего);

врач-специалист;

документовед;

заведующий библиотекой;

заведующий мастерской;

заместитель главного бухгалтера;

звукорежиссер;

инженер-программист (программист);

инженер-технолог (технолог);

инженер-электроник (электроник);

инженер-энергетик (энергетик);

инспектор по кадрам;

инструктор-методист (включая старшего);

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре;

концертмейстер;

лаборант (включая старшего);

лектор (экскурсовод);

мастер производственного обучения;

медицинская сестра;

методист (включая старшего);

механик;

музыкальный руководитель;

педагог-библиотекарь;

педагог дополнительного образования (включая старшего);

педагог-организатор;

педагог-психолог;

переводчик-дактилолог;

преподаватель;

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);

режиссер;

руководитель физического воспитания;

социальный педагог;

специалист по кадрам;

специалист по охране труда;

старшая медицинская сестра;

старший вожатый;

техник;

тренер-преподаватель (включая старшего);

тьютор;

учитель;

учитель-дефектолог, учитель-логопед;

фельдшер;

экономист;

юрисконсульт.

#### Приложение 4

**к Примерному положению об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края**

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

(в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края [от 24.11.2023 N 62-П](#))

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного
			оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1.	Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
	первый	помощник ректора	9088

	преподаватель	7945	
	помощник проректора	9088	
второй	старший преподаватель	9177	
третий	доцент	9886	
	методист	7370	
	методист 1 квалификационной категории	8845	
	методист высшей квалификационной категории	9581	
	старший методист	7370	
	старший методист 1 квалификационной категории	8845	
	старший методист высшей квалификационной категории	9581	
четвертый	профессор	11390	
пятый	заведующий кафедрой	11935	
шестой	декан факультета	12889	
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников сферы научных исследований и разработок		
2.1.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений		
	первый	младший научный сотрудник	7037
		научный сотрудник	8217
	второй	старший научный сотрудник	9529
	третий	ведущий научный сотрудник	10228
	четвертый	главный научный сотрудник	11017
2.2.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
	первый	специалист по учебно-методической работе	6427

	второй	специалист по учебно-методической работе 2 категории	7037
	третий	специалист по учебно-методической работе 1 категории	7605

Отнесение к профессиональным квалификационным группам должностей работников дополнительного профессионального образования осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"](#).

Отнесение к профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок"](#).

## Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных

Министерству образования и науки  
Алтайского края

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ (ДИАПАЗОНЫ) ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, ТЕЛЕВИДЕНИЯ (РАДИОВЕЩАНИЯ), ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ, СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА, ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА, ДРУГИХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

(в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края [от 24.11.2023 N 62-П](#))

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3

1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	3585 - 7028

1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	3983 - 8204
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	3983 - 8204
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	7038 - 14147
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания)	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня"	3585 - 7028
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня"	3983 - 8204
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня"	7038 - 14147
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"	3983 - 8204
5.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"	3983 - 8204
6.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников лесного хозяйства второго уровня"	3585 - 7028
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников лесного хозяйства третьего уровня"	3983 - 8204

Отнесение к должностям медицинских и фармацевтических работников осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N](#)

[526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".](#)

Отнесение к должностям работников культуры, искусства и кинематографии осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".](#)

Отнесение к должностям работников телевидения (радиовещания) осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 N 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения \(радиовещания\)".](#)

Отнесение к должностям работников печатных средств массовой информации осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации".](#)

Отнесение к должностям работников сельского хозяйства осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства".](#)

Отнесение к должностям работников лесного хозяйства осуществляется в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 N 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства".](#)

## Приложение 6

к Примерному положению об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных

Министерству образования и науки  
Алтайского края

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ (ДИАПАЗОНЫ) ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

(в ред. Приказа Минобрнауки Алтайского края [от 24.11.2023 N 62-П](#))

N п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
-------	--	--

1.	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа уровня первого	3267 - 3986
1.2.	Профессиональная квалификационная группа уровня второго	3585 - 7028
1.3.	Профессиональная квалификационная группа уровня третьего	3983 - 8204
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа уровня первого	3141 - 3424
2.2.	Профессиональная квалификационная группа уровня второго	3585 - 7028

Отнесение к общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих осуществляется в соответствии с [приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утвержд](#)

ПРИНЯТО  
На заседании педагогического совета  
Протокол № 396 от 22 04 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ № 20 от «25» 04 2024 г.  
Директор

О.Г.Басалаев

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания ПК № 1  
От «15» 04 2024 г.  
Председатель ПК  
А.А. Беднова.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества и результативности работников КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»

Г. Новоалтайск

## **1. Общие положения**

1.1. Оценка качества и результативности труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новоалтайский лицей профессионального образования» (далее - Учреждение) осуществляется в целях усиления заинтересованности работников в повышении качества педагогической, административной и иных видов работы, направленных на обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждения, развития творческой активности и деловой инициативы работников при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

1.2. Основными принципами оценки качества и результативности труда работников являются:

принцип объективности, означающий недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности отдельных работников и принятия решений вопреки установленным фактам и здравому смыслу;

принципа открытости, означающий безусловную прозрачность хода и результатов процесса оценивания на всем его протяжении;

принцип обеспечения зависимости размеров оплаты труда работников от результатов оценивания качества и результативности их труда путем установления соответствующих стимулирующих выплат.

1.3. Оценка качества и результативности труда отдельных работников осуществляется один раз в год по итогам их профессиональной деятельности, в декабре отчётного года.

1.4. По результатам оценки качества и результативности труда директором Учреждения по согласованию с Общим собранием коллектива и председателем первичной профсоюзной организации (профсоюзным комитетом) определяются размеры стимулирующих выплат работникам.

Максимальный предел размеров и продолжительности (периода) осуществления стимулирующих выплат отдельным работникам не устанавливается.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

## **2. Предмет и показатели оценки качества и результативности труда**

2.1. Предметом оценки является качество и результативность профессиональной деятельности (индивидуальные достижения) работника, которые могут быть выражены показателями качества и результативности труда, предусмотренными настоящим положением.

2.2. Перечни показателей качества и результативности труда устанавливаются для следующих категорий работников:

заместителей директора Учреждения, старших мастеров, руководителей структурных подразделений;

преподавателей;

мастеров производственного обучения;

иных педагогических работников.

2.3. Показатели качества и результативности труда заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, старшего мастера, руководителей структурных подразделений-Приложение 1

2.4. Показатели качества и результативности труда преподавателей – приложение-2

2.5. Показатели качества и результативности труда мастера производственного обучения приложение – 3

2.6. Показатели качества и результативности профессиональной деятельности иных педагогических работников – приложение - 4

### **3. Порядок осуществления оценки качества и результативности труда работников**

3.1. Оценка качества и результативности труда работников заключается в определении индивидуальных сумм баллов, присуждаемых работникам по показателям качества и результативности труда, установленным для соответствующей категории работников.

Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесен согласно настоящему положению к двум или более категориям работников, определяется только по показателям результативности труда, установленным для категории работников, соответствующей основной должности работника.

3.2. Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (данных) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией Учреждения.

3.3. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности один раз в год: до 20 декабря текущего года.

3.4. Сведения о результатах профессиональной деятельности представляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику Учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников Учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.

3.5. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Оценка результативности профессиональной деятельности проводится на основании представленных работниками Учреждения индивидуальных оценочных листов с результатами самооценки своей профессиональной деятельности. Индивидуальные оценочные листы и портфолио подтверждающих документов представляются работниками

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

3.6. Прием оформленных надлежащим образом сведений о результатах профессиональной деятельности работников осуществляется лицом, уполномоченным Советом Лицея (общим собранием работников лицея), в течение не менее чем 15 календарных дней, предшествующих очередной дате представления указанных сведений.

В течение этого срока все участники образовательного процесса вправе свободно знакомиться с содержанием указанных сведений в отношении любого работника.

3.7. Определение индивидуальной суммы баллов каждого работника на основе представленных сведений возлагается на экспертную комиссию численностью не менее пяти человек, формируемую общим собранием Лицея на очередной календарный год из числа участников образовательного процесса в учреждении.

Председателем экспертной комиссии является один из ее членов.

3.8. Экспертная комиссия, избираемая открытым голосованием на общем собрании работников учреждения:

осуществляет в случае необходимости проверку достоверности представленных сведений о результатах профессиональной деятельности работников;

определяет индивидуальные суммы баллов по каждому работнику и общую сумму баллов по каждой категории работников Учреждения;

представляет сводные данные по результатам своей работы директору Учреждения не позднее 20 декабря календарного года.

3.9. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам по итогам оценки качества и результативности труда работников принимается директором Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации работников (профсоюзным комитетом) на основании сводных данных, представленных экспертной комиссией.

Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу Учреждения.

3.10. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

Доли общего объема денежных средств, выделяемых для осуществления стимулирующих выплат работкам отдельных категорий могут изменяться в зависимости от общего объема денежных средств, поступающих на эти цели.

3.11. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в течении 12 месяцев, следующих за периодом времени, по итогам которого они были назначены, и могут быть отменены только в случае прекращения трудовых отношений работника с учреждением в порядке, установленном трудовым законодательством.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее положение вступает в силу со дня его утверждения Общим собранием коллектива.

Приложение 1 к локальному акту №27 «Положение об оценке качества и результативности работников КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности заместителя директора по УПР КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К1): Результативность работы с педагогическими кадрами						
1.1	Результативность работы с преподавателями специальных дисциплин и мастерами производственного обучения	Доля педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях работодателей (в профильных организациях) в общей численности преподавателей и мастеров в лицее	Количество педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях работодателей (в профильных организациях) / общее количество педагогических работников общеобразовательного учреждения*100, % по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Повышение – 3 б. Стабильно - 2 б Понижение – 0 б			
1.2		Доля педагогических работников, повысивших уровень квалификации по итогам аттестации	Количество педагогических работников, повысивших квалификацию по итогам аттестации / общее количество педагогических работников*100,%	Стабильно - 1 б Повысилось - 2 б			
1.3		Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников, %	Количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию / общая численность педагогических работников*100, %	80%-100% - 5 б; 50%-79% - 4 б; 30%-49% -1 б.; менее 30% - 0 б.			
1.4		Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на региональном, федеральном,	Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства краевого, федерального и международного уровней, в отчетном периоде, ед.	За каждого участника - 2 балла			

		международном уровнях, в отчетный период					
1.5		Победы педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на региональном, федеральном, международном уровнях, в отчетный период	Количество педагогических работников, ставших победителями, призерами в конкурсах профессионального мастерства краевого, федерального и международного уровней, ставших победителями и призерами, в отчетный период, ед	За каждого победителя и призера Краевого уровня- 2 б; Федерального уровня – 4 б; Международного – 6б.			
1.6		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, с учетом сроков, в отчетный период	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации не реже чем раз в три года / общее количество педагогических работников *100, %	100% - 2 балла 90 - 99% - 1 балл Менее 90% - 0 баллов			
1.7		Доля педагогических работников младше 35 лет в общей численности педагогических работников	Количество педагогических работников младше 35 лет / общая численность педагогических работников *100, %	Более 30% - 5 б 20-29% - 3 б Менее 20% - 0 б			
2	Критерий (K2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
2.1	Эффективная работа по включению работодателей в деятельность образовательной организации на всех этапах (разработка программ, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке программ и оценке результатов их освоения, проведение учебных занятий)	Доля программ обучения, реализуемых совместно с работодателем, реализуемых в лицее за отчетный	Количество программ за отчетный период / общее количество программ в лицее*100, %	100% - 5 баллов 90-99% - 3 балла Менее 90% - 0 баллов			
2.2	Эффективность деятельности по привлечению представителей	Доля представителей работодателей, участвующих в	Количество представителей работодателей за отчетный период / общее количество преподавателей в лицее *100, %	Повышение – 5 б. Стабильность – 3б Снижение 0 б.			

	работодателей для участия в организации теоретического обучения	теоретическом обучении за отчетный период	в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года				
2.3	Результативность реализации дуального обучения	Численность студентов, обучающихся на основе договоров целевого обучения	Количество договоров о целевом обучении, ед	За каждый договор – 1.б (до 10 б.)			
2.4	Результативность работы с образовательными организациями и органами управления образования по реализации профориентационных программ и мероприятий	Превышение количества заключенных договоров с муниципальными органами управления образованием по совместной профориентационной деятельности за отчетный период, ед.	K= количество заключенных договоров в отчетный период/ количество договоров за истекший период	K>1 - 3 б. K=1 – 2б. K<1 – 0 б.			
2.5		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 5 баллов; межрегионального значения - 4 балла; краевого значения -2 балла			
2.6	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  5 баллов			
2.7		Самообследование профессионального образовательного учреждения	Наличие отчёта о результатах самообследования на сайте профессионального образовательного учреждения, в установленные сроки, в отчетный период	Наличие - 2 б; Отсутствие - 0 б.			
3	Критерий (К3): Эффективность управленческой деятельности						
3.1	Эффективность выполнения государственного задания	Доля среднегодовой численности контингента по отношению к плановым показателям установленных	K= Среднегодовая численность контингента / численность по государственному заданию	K=1 -10 б K≤1, ≥1 – 0 б.			

		учредителем в государственном задании					
3.2	Эффективность работы по обеспечению безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев нарушения техник безопасности в ходе реализации образовательного процесса за отчетный период	Количество случаев нарушения техники безопасности	0 – 5б 1 и более – 0 б.			
3.3	Исполнительская дисциплина	Количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед.	Наличие или отсутствие замечаний, ед.	Отсутствие замечаний - 5 б.; наличие замечаний - 0 б.			
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От 10 до 50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 баллов			
3.5		Создание и обеспечение возможностей для профессионального обучения различных слоев и групп населения	Отношение количества граждан, прошедших обучение по программам профессиональной подготовки, программам переподготовки и программам повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих в профессиональном образовательном учреждении за отчетный период в сравнении с прошлым годом, %	Положительная динамика - 5 б; стабильно - 4 б; снижение - 0 б.			
3.6		Реализация новых программ профессионального обучения в профессиональном образовательном учреждении, с учетом потребностей рынка труда	К=Количество программ профессионального обучения в отчетный период/ количество программ в предыдущий период	К>1 – 10 б. К=1 -5 б К<1 – 0 б.			
3.7		Создание и обеспечение возможностей для реализации дополнительных общеразвивающих программ для лиц без	К = Количество граждан, прошедших обучение по дополнительным общеразвивающим программам в профессиональном образовательном учреждении за	К>1 – 5 б. К=1 - 4 б К<1 – 0 б.			

		предъявления требований к уровню образования	отчетный период / количество за предыдущий период				
3.8		Создание и обеспечение возможностей для дополнительного профессионального образования различных слоев и групп населения	К= количество граждан, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования: по программам профессиональной переподготовки и программам повышения квалификации в профессиональном образовательном учреждении за отчетный период / количество граждан за предыдущий период	К>1 – 5 б. К=1 - 4 б К<1 – 0 б.			
3.9	Реализация новых программ дополнительного профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении, с учетом потребностей рынка труда	Расширение перечня программ дополнительного профессионального образования в сравнении с прошлым годом	К = количество программ в отчетный период / количество программ за предыдущий период	К>1 – 5 б. К=1 - 4 б К<1 – 0 б.			
4	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
4.1	Результативность работы с контингентом	Выполнение контрольных цифр приема	Количество зачисленных приказом на обучение в текущем учебном году / к общему числу контрольных цифр приема *100, %	100 % - 5 б Менее 100% - 0б			
4.2	Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся	Доля студентов, выбывших из учреждения за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года	К = Количество студентов, выбывших из учреждения за отчетный период / количество студентов выбывших в предыдущий отчетный период	К>1 – 5 б. К=1 - 4 б К<1 – 0 б.			
4.3		Сохранность контингента	Количество студентов, не завершивших этап освоения основной профессиональной образовательной программы/общее количество	До 6% - 5 баллов; свыше 6% - 0 баллов.			

			студентов*100, % за отчетный период				
4.4	Эффективная работа по повышению качества образования	Доля студентов, получивших диплом, относительно поступивших на первый курс	Количество студентов, получивших диплом / общее количество выпускников учреждения*100, %	80-100% - 10б 70-80% -2 б Менее 70% - 0б			
4.5	Трудоустройство выпускников	Доля выпускников, трудоустроившихся в первый год после выпуска по полученной профессии;	Количество выпускников, трудоустроившихся после выпуска по полученной профессии / общее количеству выпускников *100, %	100% - 5баллов 99-75%- 3 балла 74-50% – 2 балла Менее 50 % 0 баллов			
5	Критерий (К5): Эффективная работа по повышению качества образования						
5.1		Достижение высоких результатов промежуточной аттестации студентов	Доля обучающихся по очной форме обучения, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов	положительная динамика - 5 баллов; стабильно - 3 балла; снижение - 0 баллов			
		Доля обучающихся, не имеющих академической задолженности в общей численности обучающихся, %	Количество обучающихся, не имеющих академической задолженности/ к общему числу обучающихся*100, %	100% - 5б 99-90% - 3б Менее 90% -0б.			
5.2		Посещаемость учебных занятий	Доля студентов, отсутствующих без уважительной причины, в общей численности студентов %	До 10 % - 3 балла Свыше 10 % - 0 баллов			
5.3		Доля выпускников очной формы обучения, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «хорошо» и «отлично»	Численность выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «хорошо» или «отлично» / общая численность выпускников по образовательным программам среднего профессионального образования*100, %	Выше 60% - 5 баллов 40-59% - 3 балла Менее 39% - 0 баллов			
5.4		Наличие адаптированных программ для инвалидов	Количество адаптированных программ, ед	За каждую – 1б. не более 10б			
5.5		Наличие индивидуальных учебных планов	Количество индивидуальных учебных планов, ед	За каждый план 1б, не более 10 б.			
6	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
6.1	Результативность профессиональной и научной деятельности	Наличие авторских публикаций, включенных в сборники, журналы	Количество авторских публикаций, включенных в сборники, журналы	За каждую публикацию – 3 б.			

		муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.				
6.2	Эффективность работы по организации инновационной деятельности	Доля педагогических работников, участвующих в реализации инновационных программ разного уровня, в сравнении с предыдущим периодом	Количество педагогических работников, участвующих в реализации инновационных программ / общее количество педагогических работников учреждения*100, % в сравнении с предыдущим периодом	Повышение - 5 б Стабильно - 3 б Понижение - 0 б			
6.3	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие: Муниципальный уровень – 1б. Региональный – 4 б. Федеральный -10 б.			
6.4		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях,	Наличие диплома победителя, призера.	Победа: Муниципальный уровень – 3б. Региональный – 8 б. Федеральный -20 б.			
6.5	Эффективность работы научного направления со студентами	Доля студентов, участвующих в научных, образовательных, развивающих, профориентационных проектах	Количество студентов, участвующих в научных, образовательных, развивающих, профориентационных проектах в отчетный период / общее количество студентов учреждения по сравнению с предыдущим периодом	Увеличение – 5 б Стабильно – 3 б Снижение – 0б			
6.6	Результативность работы со студентами	Доля студентов, вовлеченных в проектную, исследовательскую и экспериментальную деятельность, в общей численности обучающихся	Количество студентов, вовлеченных в проектную, исследовательскую и экспериментальную деятельность/ общей численность обучающихся* 100, % по отношению к предыдущему периоду	Положительная динамика - 5 б; стабильно - 3 б; снижение - 0 б.			
6.7		Наличие адаптированных программ для инвалидов	Количество адаптированных программ, ед	За каждую – 1б. не более 10б			

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности заместителя директора по УВР КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К1): Результативность работы с педагогическими кадрами						
1.1	Результативность работы с педагогами лица	Организация повышения квалификации, переподготовки педагогических работников в рамках воспитательной работы	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации (переподготовку) в рамках воспитательной работы / общее количество педагогов *100, % за отчетный период	80 -100% - 5 баллов 50 – 79% - 3 балла 30 – 49% - 1 балл Менее 29% - 0 баллов			
1.2		Организация, курирование педагогических работников лица для участия в грантах, инновационных проектах	Количество участников, подтвержденных документально, из числа педагогических работников лица, которым оказывалась индивидуальная методическая поддержка, ед	1 балл за каждого участника			
1.3			Количество победителей в грантах педагогических работников лица, которым оказывалась методическая поддержка, ед	1 балл – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 5 баллов – федеральный уровень			
1.4		Организация работы педагогических работников, являющихся кураторами групп в реализации программы воспитания	Количество предоставленных в установленные сроки отчетных документов кураторов по итогам работы за отчетный период / общее число кураторов групп за отчетный период*100, %	100% - 3 балла Менее 100% - 0 баллов			
2	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
2.1	Результативность деятельности по информированию	Организация деятельности органа государственного-общественного управления	Количество утвержденных и изданных документов на основе решения органа	За каждый согласованный			

	общественности о деятельности образовательного учреждения		государственно--общественного управления	документ - 1 балл (до 5 баллов)			
2.2		Администрирование социальной сети (VK, Одноклассники)	Наличие постоянно действующей, регулярно обновляемой страницы социальной сети.	Наличие – 5б Отсутствие – 0б			
2.3	Результативность работы с образовательными организациями и органами управления образования по реализации профориентационных программ и мероприятий	Превышение количества заключенных договоров с муниципальными органами управления образованием по совместной профориентационной деятельности за отчётный период, ед.	K= количество заключенных договоров в отчетный период/ количество договоров за истекший период	K>1 - 3 б. K=1 – 2б. K<1 – 0 б.			
2.4	Эффективность работы по открытости образовательного учреждения	Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 5 баллов; межрегионального значения - 4 балла; краевого значения -2 балла			
2.5	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закреплённых разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  5 баллов			
2.6		Самообследование профессионального образовательного учреждения	Наличие отчёта о результатах самообследования на сайте профессионального образовательного учреждения, в установленные сроки, в отчетный период	Наличие - 2 б; Отсутствие - 0 б.			
3	Критерий (К3): Эффективность управленческой деятельности						

3.1	Эффективность выполнения государственного задания	Доля среднегодовой численности контингента по отношению к плановым показателям установленных учредителем в государственном задании	$K =$ Среднегодовая численность контингента / численность по государственному заданию	$K=1 -10$ б $K \leq 1, \geq 1 - 0$ б.			
3.2	Эффективность работы по обеспечению безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев нарушения техники безопасности в ходе реализации образовательного процесса за отчетный период	Количество случаев нарушения техники безопасности	0 – 5б 1 и более – 0 б.			
3.3	Исполнительская дисциплина	Количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед.	Наличие или отсутствие замечаний, ед.	Отсутствие замечаний - 5 б.; наличие замечаний - 0 б.			
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От 10 до 50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 баллов			
3.5		Наличие правонарушений и преступлений совершенных студентами, по данным за отчетный период	Количество правонарушений и преступлений, совершенных студентами, согласно данным, поступившим в учреждение за отчетный период, ед	Отсутствие – 5 б Наличие – 0б			
3.6	Эффективность работы по направлениям программы воспитания	Доля студентов участвующих в работе общественных, и иных социально-культурных направлений по направлениям программы воспитания, от общего количества студентов по сравнению с предыдущим периодом	Количество студентов участвующих в работе общественных, научных и иных объединений образовательных организаций / общее количество студентов учреждения* 100, % по сравнению с предыдущим периодом	Повышение – 5 б Стабильно – 3 б Понижение – 0б			
3.7		Доля студентов, принимавших участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных и спортивных мероприятиях, других массовых мероприятиях в общей численности студентов	Количество студентов, принимавших участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных и спортивных мероприятиях, других массовых мероприятиях /	Повышение – 5 б Стабильно – 3 б Понижение – 0б			

		учреждения, % по сравнению в предыдущим периодом	общее количество студентов учреждения*100, % по сравнению с предыдущим периодом				
3.8		Количество обучающихся охваченных постинтернатным патронатом	Доля обучающихся, охваченных постинтернатным патронатом в общем количестве выпускников интернатных учреждений, за отчётный период, %	100% - 90%- 5 баллов; 89% - 70%- 4 балла; 69%- 60%-3 балла; 59%-50%-1 балл; менее 50% - 0 баллов			
3.9		Создание и обеспечение возможностей для реализации <b>дополнительных общеразвивающих программ</b> для лиц без предъявления требований к уровню образования	Отношение количества граждан, прошедших обучение по дополнительным общеразвивающим программам в профессиональном образовательном учреждении за отчетный период в сравнении с прошлым годом, %	Положительная динамика - 5 баллов; стабильно - 4 балла; снижение - 0 баллов.			
4	<b>Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся</b>						
4.1	Результативность работы с контингентом	Выполнение контрольных цифр приема	Количество зачисленных приказом на обучение в текущем учебном году / к общему числу контрольных цифр приема *100, %	100 % - 5 б Менее 100% - 0б			
4.2		Наличие спортивно-оздоровительных секций, клубов в профессиональном образовательном учреждении	Количество спортивно-оздоровительных секций по сравнению с предыдущим периодом, ед	Увеличение – 5б Стабильно – 3б Уменьшение – 0б			
4.3		Сохранность контингента	Доля студентов, не завершивших этап освоения основной профессиональной образовательной программы, за отчётный период, %	До 6% - 5 баллов; свыше 6% - 0 баллов.			
4.4	Эффективная работа по повышению качества образования	Доля студентов, получивших диплом, относительно поступивших на первый курс	Количество студентов, получивших диплом / общее количество выпускников учреждения*100, %	80-100% - 10б 70-80% -2 б Менее 70% - 0б			

4.5		Доля выпускников из детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, трудоустроившихся в первый год после выпуска по полученной специальности, профессии;	Количество выпускников, из детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, трудоустроившихся после выпуска по полученной специальности, профессии / общее количество выпускников *100, %	100% - 5баллов 99-75% – 3 балла 74-50% – 2 балла Менее 50 % 0 баллов			
5	Критерий (К5): Эффективная работа по повышению качества образования						
5.1	Эффективность работы с обучающимися, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Доля обучающихся, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не имеющих академической задолженности в общей численности обучающихся, %	Количество обучающихся, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не имеющих академической задолженности/ к общему числу обучающихся, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*100, %	100% - 5б 99-80% - 3б Менее 80% -0б.			
5.2		Посещаемость учебных занятий	Доля студентов, отсутствующих без уважительной причины, в общей численности студентов %	До 10 % - 3 балла Свыше 10 % - 0 баллов			
6	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
6.1	Результативность профессиональной и научной деятельности	Наличие авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	Количество авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	За каждую публикацию – 3 б.			
6.2	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие: Муниципальный уровень – 1б. Региональный, краевой – 4 б. Федеральный -10 б.			
6.3		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, краевом,	Наличие диплома победителя, призера, ед	Победа: Муниципальный уровень – 3б. Региональный – 8 б. Федеральный -20 б.			

		федеральном, международном уровнях					
	<b>Итого</b>						

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности старшего мастера КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К1): Результативность работы с педагогическими кадрами						
1.1	Результативность работы с мастерами производственного обучения	Доля мастеров, прошедших стажировку на предприятиях работодателей (в профильных организациях) в общей численности преподавателей и мастеров в лицее	Количество мастеров, прошедших стажировку на предприятиях работодателей (в профильных организациях) / общее количество мастеров общеобразовательного учреждения*100, % по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Повышение – 3 б. Стабильно - 2 б Понижение – 0 б			
1.2		Доля мастеров производственного обучения, повысивших уровень квалификации по итогам аттестации	Количество мастеров производственного обучения, повысивших квалификацию по итогам аттестации / общее количество педагогических работников*100,%	Стабильно - 1 б Повысилась - 2 б			
1.3		Доля мастеров производственного обучения, имеющих высшую и первую квалификационную	Количество мастеров производственного обучения, имеющих высшую и первую квалификационную	80%-100% - 5 б; 50%-79% - 4 б; 30%-49% - 1 б.; менее 30% - 0 б.			

		категории, в общей численности педагогических работников, %	категории / общая численность педагогических работников*100, %				
1.4		Участие мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на региональном, федеральном, международном уровнях, в отчетный период	Количество мастеров производственного обучения, участвующих в конкурсах профессионального мастерства краевого, федерального и международного уровней, в отчетном периоде, ед.	За каждого участника - 2 балла			
1.5		Победы мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на региональном, федеральном, международном уровнях, в отчетный период	Количество мастеров производственного обучения, ставших победителями, призерами в конкурсах профессионального мастерства краевого, федерального и международного уровней, ставших победителями и призерами, в отчетный период, ед	За каждого победителя и призера Краевого уровня- 2 б; Федерального уровня – 4 б; Международного – 6б.			
1.6		Доля педагогических работников младше 35 лет в общей численности мастеров производственного обучения	Количество мастеров производственного обучения младше 35 лет / общая численность мастеров производственного обучения *100, %	Более 30% - 5 б 20-29% - 3 б Менее 20% - 0 б			
2	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						

2.1	Эффективная работа по включению работодателей в деятельность образовательной организации на всех этапах (разработка программ, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке программ и оценке результатов их освоения, проведение учебных занятий)	Доля программ обучения, реализуемых совместно с работодателем, реализуемых в лицее за отчетный	Количество программ за отчетный период / общее количество программ в лицее*100, %	100% - 5 баллов 90-99% - 3 балла Менее 90% - 0 баллов			
2.2	Эффективность деятельности по привлечению работодателей для участия в организации теоретического обучения	Доля представителей работодателей, участвующих в практическом обучении за отчетный период	Количество представителей работодателей за отчетный период / общее количество преподавателей в лицее *100, % в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года	Повышение – 5 б. Стабильность – 3б Снижение 0 б.			
2.3	Результативность реализации дуального обучения	Численность студентов, обучающихся на основе договоров целевого обучения	Количество договоров о целевом обучении, ед	За каждый договор – 1.6 (до 10 б.)			

2.4	Результативность работы с образовательными организациями и органами управления образования по реализации профориентационных программ и мероприятий	Превышение количества заключенных договоров с муниципальными органами управления образованием по совместной профориентационной деятельности за отчетный период, ед.	К= количество заключенных договоров в отчетный период/ количество договоров за истекший период	К>1 - 3 б. К=1 - 2б. К<1 - 0 б.			
2.5		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 5 баллов; межрегионального значения - 4 балла; краевого значения - 2 балла			
2.6	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  5 баллов			
2.7		Самообследование профессионального образовательного учреждения	Наличие отчёта о результатах самообследования на сайте профессионального образовательного учреждения, в установленные сроки, в отчетный период	Наличие - 2 б; Отсутствие - 0 б.			

3	Критерий (К3): Эффективность управленческой деятельности						
3.1	Эффективность выполнения государственного задания	Доля среднегодовой численности контингента по отношению к плановым показателям установленных учредителем в государственном задании	$K = \frac{\text{Среднегодовая численность контингента}}{\text{численность по государственному заданию}}$	$K=1 - 10 \text{ б}$ $K \leq 1, \geq 1 - 0 \text{ б.}$			
3.2	Эффективность работы по обеспечению безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев нарушения техник безопасности в ходе реализации образовательного процесса за отчетный период	Количество случаев нарушения техники безопасности	0 – 5б 1 и более – 0 б.			
3.3	Исполнительская дисциплина	Количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед.	Наличие или отсутствие замечаний, ед.	Отсутствие замечаний - 5 б.; наличие замечаний - 0 б.			
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От 10 до 50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 баллов			
3.5		Создание и обеспечение возможностей для профессионального обучения различных слоев и групп населения	Отношение количества граждан, прошедших обучение по программам профессиональной подготовки, программам переподготовки и программам повышения квалификации по	Положительная динамика - 5 б; стабильно - 4 б; снижение - 0 б.			

			профессиям рабочих и должностям служащих в профессиональном образовательном учреждении за отчетный период в сравнении с прошлым годом, %				
3.6		Реализация новых программ профессионального обучения в профессиональном образовательном учреждении, с учетом потребностей рынка труда	К=Количество программ профессионального обучения в отчетный период/ количество программ в предыдущий период	$K > 1 - 10 \text{ б.}$ $K = 1 - 5 \text{ б.}$ $K < 1 - 0 \text{ б.}$			
3.7		Создание и обеспечение возможностей для реализации дополнительных общеразвивающих программ для лиц без предъявления требований к уровню образования	К = Количество граждан, прошедших обучение по дополнительным общеразвивающим программам в профессиональном образовательном учреждении за отчетный период / количество за предыдущий период	$K > 1 - 5 \text{ б.}$ $K = 1 - 4 \text{ б.}$ $K < 1 - 0 \text{ б.}$			
3.8		Создание и обеспечение возможностей для дополнительного профессионального образования различных слоев и групп населения	К= количество граждан, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования: по программам профессиональной переподготовки и программам повышения	$K > 1 - 5 \text{ б.}$ $K = 1 - 4 \text{ б.}$ $K < 1 - 0 \text{ б.}$			

			квалификации в профессиональном образовательном учреждении за отчетный период / количество граждан за предыдущий период				
3.9	Реализация новых программ дополнительного профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении, с учетом потребностей рынка труда	Расширение перечня программ дополнительного профессионального образования в сравнении с прошлым годом	К = количество программ в отчетный период / количество программ за предыдущий период	К>1 – 5 б. К=1 - 4 б К<1 – 0 б.			
4	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
4.1	Результативность работы с контингентом	Выполнение контрольных цифр приема	Количество зачисленных приказом на обучение в текущем учебном году / к общему числу контрольных цифр приема *100, %	100 % - 5 б Менее 100% - 0б			
4.2	Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся	Доля студентов, выбывших из учреждения за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года	К = Количество студентов, выбывших из учреждения за отчетный период / количество студентов выбывших в предыдущий отчетный период	К>1 – 5 б. К=1 - 4 б К<1 – 0 б.			
4.3		Сохранность контингента	Количество студентов, не завершивших этап освоения основной	До 6% - 5 баллов; свыше 6% - 0 баллов.			

			профессиональной образовательной программы/общее количество студентов*100, % за отчетный период				
4.4	Эффективная работа по повышению качества образования	Доля студентов, получивших диплом, относительно поступивших на первый курс	Количество студентов, получивших диплом / общее количество выпускников учреждения*100, %	80-100% - 10б 70-80% -2 б Менее 70% - 0б			
4.5	Трудоустройство выпускников	Доля выпускников, трудоустроившихся в первый год после выпуска по полученной профессии;	Количество выпускников, трудоустроившихся после выпуска по полученной профессии / общее количество выпускников *100, %	100% - 5баллов 99-75%- 3 балла 74-50% – 2 балла Менее 50 % 0 баллов			
5	Критерий (К5): Эффективная работа по повышению качества образования						
5.1		Доля обучающихся, не имеющих академической задолженности в общей численности обучающихся, %	Количество обучающихся, не имеющих академической задолженности/ к общему числу обучающихся*100, %	100% - 5б 99-90% - 3б Менее 90% -0б.			
5.2		Посещаемость учебных занятий	Доля студентов, отсутствующих без уважительной причины, в общей численности студентов %	До 10 % - 3 балла Свыше 10 % - 0 баллов			
5.3		Доля выпускников очной формы обучения, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «хорошо» и «отлично»	Численность выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «хорошо» или «отлично» / общая численность выпускников	Выше 60% - 5 баллов 40-59% - 3 балла Менее 39% - 0 баллов			

			по образовательным программам среднего профессионального образования*100, %				
6	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
6.1	Результативность профессиональной и научной деятельности	Наличие авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	Количество авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	За каждую публикацию – 3 б.			
6.2	Эффективность работы по организации инновационной деятельности	Доля педагогических работников, участвующих в реализации инновационных программ разного уровня, в сравнении с предыдущим периодом	Количество педагогических работников, участвующих в реализации инновационных программ / общее количество педагогических работников учреждения*100, % в сравнении с предыдущим периодом	Повышение - 5 б стабильно - 3 б Понижение - 0 б			
6.3	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие: Муниципальный уровень – 1б. Региональный – 4 б. Федеральный -10 б.			
6.4		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях,	Наличие диплома победителя, призера.	Победа: Муниципальный уровень – 3б. Региональный – 8 б.			

		конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях,		Федеральный -20 б.			
--	--	---	--	--------------------	--	--	--

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**эффективности деятельности главного бухгалтера КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»**

№	Примерные показатели деятельности	Индикаторы эффективности деятельности, единицы измерений	Критерии	Обоснование
	Разработка и принятие актуальной учетной политики организации, рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы, разработке форм документов внутренней бухгалтерской финансовой отчетности организации  (максимально 20 баллов)	Наличие утвержденной актуальной учетной политики, соответствующей требованиям законодательства о бухгалтерском учете.  Наличие утвержденной актуальной налоговой политики, соответствующей требованиям налогового законодательства	- имеется: 5 баллов - отсутствует: 0 баллов  - имеется: 5 баллов - отсутствует: 0 баллов	5  5
	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности  (максимально 10 баллов)	Количество нарушений сроков предоставления отчетности	- отсутствуют: 10 баллов - не более 1 нарушения: 5 баллов - более 1 нарушения: 0 баллов	5
	Своевременное размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru  (максимально 10 баллов)	Количество нарушений сроков предоставления отчетности	- отсутствуют: 10 баллов - не более 1 нарушения: 5 баллов	10

			- более 1 нарушения: 0 баллов	
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов (максимально 10 баллов)	Количество замечаний контролирующих и надзорных органов	- отсутствуют: 10 баллов - незначительные нарушения, не влекущие финансовых санкций: 5 баллов - наложены финансовые санкции по результатам проверки: 0 баллов	10
	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов (максимально 30 баллов)	Наличие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения на очередной год	- отсутствуют: 5 баллов - есть замечания: 0 баллов	5
		Исполнение утвержденного ПФХД учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	- 95%-100%: 10 баллов - 90%-95%: 5 баллов - менее 95%: 0 баллов	10
		Количество статей расходов на перемещение ассигнований в течение года по бюджетным и внебюджетным средствам, в сравнении с предыдущим периодом:	- на том же уровне: 5 баллов - ниже: 10 баллов	10
	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги. (максимально 30 баллов)	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	- соблюдаются: 3 баллов - не соблюдаются: 0 баллов	3
		Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	- отсутствует: 3 баллов - имеется: 0 баллов	3

		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	- отсутствует: 3 баллов - имеется: 0 баллов	3
		Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	- отсутствует: 3 баллов - имеется: 0 баллов	3
		Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	- соблюдаются: 3 баллов - не соблюдаются: 0 баллов	3
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и услуг	- отсутствует: 3 баллов - имеется: 0 баллов	3
		По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	- не установлены: 3 баллов - установлены: 0 баллов	3
		Соблюдение предельно допустимых объемов натуральных показателей потребления коммунальных услуг	- соблюдаются: 3 баллов - не соблюдаются: 0 баллов	3
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	- отсутствуют: 3 баллов - имеются: 0 баллов	3
		Отсутствие задолженности по заработной плате.	- отсутствует: 3 баллов - имеется: 0 баллов	3
	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий.	Количество замечаний контролирующих и надзорных органов	- отсутствуют: 10 баллов - незначительные нарушения, не влекущие	10

	(максимально 10 баллов)		финансовых санкций: 5 баллов - наложены финансовые санкции по результатам проверки: 0 баллов	
	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств  (максимально 5 баллов)	Наличие превышений бюджетных обязательств	- отсутствуют: 5 баллов - имеются: 0 баллов	5
	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота  (максимально 10 баллов)	Использование унифицированных документов.  Наличие утвержденных форм неунифицированных документов	- используются: 5 баллов - не используются: 0 баллов  - утверждены: 5 баллов - не утверждены: 0 баллов	5  5
	Распределение трудовых функций, служебных заданий между подчиненными работниками и осуществление контроля за их выполнением  (максимально 10 баллов)	Отсутствие жалоб и обращений от подчиненных по вопросам распределения трудовых функций  Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам функционирования бухгалтерии	- отсутствуют: 5 баллов - имеются: 0 баллов  - отсутствуют: 5 баллов - имеются: 0 баллов	5  5
	Организация обучения подчиненных работников, повышение их квалификации  (максимально 10 баллов)	Количество работников бухгалтерии, прошедших дополнительное обучение, повышение квалификации	- 70%-100%: 10 баллов - 40%-69%: 5 баллов - менее 40%: 0 баллов	10
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям 140</b>			<b>135</b>

Приложение 2 к локальному акту №27 «Положение об оценке качества и результативности работников КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**эффективности деятельности преподавателей КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»**

**ФИО \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_**

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	<b>Критерий (К1): Успешность образовательной деятельности</b>						
1.1	Качественная успеваемость студентов по предмету, дисциплине/модулю.	Доля студентов, имеющих оценки «хорошо» и «отлично» по предмету, дисциплине/модулю	Количество обучающихся, получивших оценки «4» и «5» среди обучаемых преподавателем, по итогам отчетного периода / численность обучаемых студентов*100,%	80%-4 балла 75%-3 баллов 65%-2 балла менее 65%-1 балл			
1.2	Успеваемость по дисциплине/модулю.	Доля студентов, не имеющих академической задолженности в общей численности обучающихся	Количество студентов, не имеющих академической задолженности / общее количество студентов обучаемых преподавателем*100, %	80-100% - 3 балла; 70-75% - 2 балла; менее 70% - 0 баллов			
1.3	Результативность участия студентов в конкурсах/мероприятиях разного уровня	Победители, призеры конкурсов, олимпиадах, конференциях, форумах, подготовленные преподавателем	Сертификат, грамота, свидетельство и т.д. победителя, призера, ед.	победитель-5 баллов призёр-4 балла			

		Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях, форумах и др. на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	Сертификат, грамота, свидетельство и т.д. участника, ед.	участие -3балла			
1.4	Результативность организации учебной деятельности в лицее	Подготовка и организация результативного участия студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях, форумах и др. в лицее и группе.	Сертификат, свидетельство и т.д. победителя, призера, ед.	победитель-2 балла призёр-1 балл			
1.5	Результативность участия преподавателя в организации дистанционных конкурсов	Подготовка и организация результативного участия студентов в платных дистанционных конкурсах, олимпиадах	Сертификат, свидетельство и т.д. победителя, призера, ед.	По 1 баллу за каждого призёра и победителя (не более 5 баллов)			
2	Критерий (К2): Успешность внеаудиторной деятельности преподавателя						
2.1	Успешность организации внеаудиторных учебно-воспитательных мероприятий	Личная организация и проведение внеаудиторных учебно-воспитательных мероприятий.	Количество организованных преподавателем и проведённых мероприятий (круглых столов, конференций, конкурсов, экспедиций, экскурсий), ед.	За каждое мероприятие: всероссийского уровня – 5 баллов, краевого уровня – 4 балла, муниципального уровня – 3 балла, образовательного учреждения – 1 балл			
2.2	Успешность профориентационной деятельности преподавателя.	Участие в профориентационных мероприятиях по плану лицея	профориентационная работа в школах города и района. Участие в Дне открытых дверей.	1 балл за проведённое мероприятие 1 балл за проведённое мероприятие			
3	Критерий (К3): Результативность учебно-методической деятельности преподавателя						

3.1	Результативность методической работы преподавателя	Разработка учебно-методических пособий в рамках деятельности в отчетный период (после их утверждения на МК)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Рабочая программа учебной дисциплины (при наличии оценки методической комиссии);</li> <li>- Фонд оценочных средств к рабочим программам учебных дисциплин и т.д.</li> <li>- Учебно-методические пособия для студентов, утвержденных на заседаниях МК (за отчетный период).</li> </ul>	<p>1 программа учебной дисциплины - 1 балл</p> <p>1 ФОС – 1 балл</p> <p>1 пособие – 1 балл</p>			
3.2		Участие в работе методической комиссии (по плану работы, с приложением выступления)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выступление на педагогических советах, заседаниях МК, ед. (наличие в протоколе заседания)</li> <li>- Участие в рабочих группах (наличие подтверждающего приказа)</li> </ul>	<p>1 выступление – 3 баллов</p> <p>1 участие – 3 балла</p>			
3.3	Результативность учебной работы преподавателя	Участие в подготовке и проведении открытых мероприятий (согласно плана работы МК)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение открытого учебного занятия;</li> <li>- Проведение открытого внеклассного занятия</li> </ul>	<p>1 мероприятие на уровне ПОО – 2 балла</p> <p>1 мероприятие на муниципальном уровне – 4 балла</p> <p>1 мероприятие на краевом уровне – 8 баллов</p>			

3.4		Личное участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства и иных мероприятиях, форумах, конференциях, конгрессах, проектах, ассоциациях, работе экспертных групп, вебинарах на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.	Сертификат, свидетельство и т.д. участника, ед.	2 балла			
3.5		Победа преподавателя в конкурсах профессионального мастерства, по преподаваемой дисциплине и иных мероприятиях	Грамота, сертификат, свидетельство и т.д. победителя, призера, ед.	победитель - 10 баллов призер - 5 баллов			
3.6		Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка	Наличие удостоверения, диплома или иного подтверждающего документа	Федеральный уровень- 5 баллов Краевой уровень 3 балла Муниципальный уровень-2 бала			
4	Критерий (К4): Инновационная деятельность преподавателя						
4.1	Инновационная деятельность преподавателя	Использование преподавателем информационно-инновационных технологий в своей образовательной деятельности (работа с электронными онлайн-платформами, методические разработки, электронный журнал и т.п.)	Подтверждение регистрации, использования	Наличие – 10 баллов			
5	Критерий (К5): Результативность участия в обеспечении информационной открытости						
5.1	Результативность участия в обеспечении информационной открытости учреждения	Личное участие в информировании общественности о деятельности образовательного учреждения через официальный сайт ОУ, социальные сети	Количество публикаций, размещенных на официальном сайте образовательного	1 публикация - 1 балл			

			учреждения, социальных сетях за отчётный период, ед.				
6	Критерий (К6): Исполнительская дисциплина преподавателя						
6.1		Отсутствие жалоб на педагогического работника со стороны родителей и студентов по поводу его профессиональной деятельности (по данным администрации образовательного учреждения)	Наличие зафиксированных случаев нарушения исполнительской дисциплины, жалоб, претензий и т.п. за отчетный период, ед.	Отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов			
6.2		Своевременность предоставления аналитической, учётной и отчётной документации учебно-воспитательного процесса	Количество зафиксированных замечаний администрации по срокам и качеству предоставляемой отчётной документации за отчётный период.	Отсутствие замечаний – 5 баллов, наличие замечаний – 0 баллов			
6.3		Обеспечение безопасности участников образовательного процесса.	Отсутствие случаев нарушения техники безопасности, происшествий в ходе реализации образовательного процесса за отчетный период	Отсутствие нарушений - 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов			
6.4		Укрепление материально-технической базы лица	- Обслуживание и ремонт закрепленного за работником кабинета, регулярное обновление паспорта кабинета, обновление	10 баллов			

			и пополнение базы наглядных пособий				
--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	--

Приложение 3 к локальному акту №27 «Положение об оценке качества и результативности работников КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

эффективности деятельности мастера производственного обучения КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

ФИО \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К1): Результативность учебно-производственной работы						
1.1	Результативность учебной работы по сохранности контингента	Доля студентов завершивших этап освоения ОПОП, за отчетный период, в общей численности студентов в группе	Количество студентов в группе (группах) на начало отчетного периода/количество студентов в группе (группах) на конец отчетного периода*100, %	100-95%-3балла 90-95%- 2балла 95-85%-1балл			
1.2		Удельный вес выпускников, получивших диплом, в общей численности зачисленных на первый курс в учреждении (для мастеров выпускных групп в отчетном периоде)	Количество выпускников, получивших диплом / общая численность зачисленных на первый курс*100, %	75%-3 балла 80%-4 балла 100%-5 баллов			
1.3	Качественная успеваемость студентов	Удельный вес выпускников, закончивших обучение с оценками «хорошо» и «отлично» в общей численности выпускников (для мастера выпускной группы, выпустившейся в отчетный период)	Количество выпускников, закончивших обучение с оценками «хорошо» и «отлично» / общее количество выпускников*100, %	70-100% - 5 б 69-50% - 4 б 49-30% - 3б Менее 30% - 1б			

1.4	Количественная аттестация студентов по итогам демонстрационного экзамена	Итоги демонстрационного экзамена (для мастера, выпустившего группу в отчетный период)	Количество студентов, сдавших экзамен / общее количество студентов группы*100, %	100% - 5 Менее 100%- 0			
1.5			Количество студентов, сдавших экзамен на оценки «хорошо», «отлично»/ общее количество студентов группы*100, %	50-100% - 5б 49-30% - 3б 29-10% 1б Менее 10% - 0б			
1.6	Результативность производственной работы	Посещаемость учебной и производственной практики (для мастера по журналу в отчетный период)	Доля студентов, присутствующих на учебной (производственной) практике / численность студентов в группе*100, %	100-95% - 3 балла; 90-95% - 2 балла; 90% - 1 балл;			
1.7		Результативность освоения УП и ПП студентами в процентах.	Количество обучающихся, имеющих оценки «хорошо», «отлично» / общая численность студентов*100,%	Более 50% - 3балла; 45% -50% - 2балла; 30% - 1балл;			
1.8		Достижение высоких результатов промежуточной аттестации студентов из числа детей сирот и ОБПР.	Количество студентов из числа детей сирот и ОБПР получающих академическую стипендию.	Студент - 1 балл			
2	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности учреждения.						
2.1		Участие в информировании общественности о деятельности образовательного учреждения через сайт ОУ, социальные сети	Количество публикаций, размещенных на сайте образовательного учреждения за отчетный период, ед.	1 публикация - 1 балл			
2.2		Профориентационная деятельность согласно плану работы лица	Проведение профориентационных мероприятий:  - профориентационная работа в школах города и района.  - Участие в Дне открытых дверей (работа на площадке).	1 балл за проведенное мероприятие			

2.3			Проведение профориентационных мероприятий: мастер классов (работа со школьниками ).	1 мероприятие-5 баллов			
2.4		Участие в профориентационных федеральных проектах (Билет в будущее)	Наличие соглашения, программы мероприятия, протокола его проведения	1 мероприятие-6 баллов			
3	Критерий (К3): Эффективность воспитательной работы						
3.1		Успешность работы мастера по предотвращению противоправного поведения студентов за отчетный период	Количество правонарушений и преступлений, совершенных студентами за отчетный период	Отсутствие - 1 баллов; Наличие - 0 баллов			
3.2	Внеурочная деятельность студентов (занятия в кружках, секциях, объединениях)	Доля студентов, вовлечённых в занятия внеурочной деятельности (занятия в кружках, секциях, объединениях)	Количество студентов регулярно посещающих занятия по внеурочной деятельности в отчетный период /общее число студентов*100, %	70-100%-3 балла 50-70%-2 баллов До 50 %-1 балл			
3.3		Успешность работы со студентами, относящихся к категории дети-сироты и дети ОБПР, принятых на обучение	Количество студентов, относящихся к категории дети-сироты и дети, ОБПР, принятых на обучение для которых организовано индивидуальное сопровождение (согласно приказу в отчетный период)	1 студент -1 балл			
3.4		Качество работы с родителями (законными представителями)	Наличие дневника наблюдений с записями по каждому студенту в отчетный период	Наличие 5 – баллов Отсутствие 0 - баллов			
3.5		Качество работы со студентами, состоящими на различных видах учета.	Наличие индивидуальной работы со студентами из семей СОП, в отчетный период. (план работы,	1 студент – 1 балл			

		отчеты, другие подтверждающие документы)					
3.6		Проведение вне аудиторных учебно-воспитательных мероприятий	Количество организованных лично мастером и проведённых мероприятий (круглых столов, конференций, конкурсов, экспедиций, экскурсий и т.д.) в отчетный период, ед (сценарии, фотоотчет)	За каждое мероприятие: краевого уровня-8 б муниципального уровня-4б образовательного учреждения-2 б			
3.7	Развитие творческих способностей и интересов студентов	Участие студентов в конкурсах различного уровня	Количество мероприятий, в которых студенты приняли участие. за 1 мероприятие	Федеральный уровень – 4 балла; Региональный уровень -3 балла; Муниципальный уровень -2 балла; Учрежденческий уровень – 1 балл;			
		Успешность участия студентов в конкурсах разного уровня	Наличие победителей, призеров (сертификаты, дипломы и т.д. победителя, призера)	Федеральный уровень Победитель-8 баллов Призёр-4 балла Региональный уровень Победитель-5 баллов Призёр-3 балла Муниципальный уровень Победитель-3 баллов Призёр-2 балла Внутриучрежденческий Победитель-2 баллов Призёр-1 балла			
3.8		Результативность участия студентов в спортивных мероприятиях	Наличия наград у студентов, ед	Командное: -1.2.3 место-2 балла Личный зачёт: -1.2.3 место-2 балла			
3.9		Трудоустройство выпускников в течение года после окончания.	Количество выпускников, трудоустроившихся в течении года после окончания обучения / общее число выпускников группы (за отчетный период, согласно отчета зам.дир по УПР)	91-100%-6 балла 81-90%-5 балла 71-80%-4 баллов 61-70%-3 балла 51-60%-2 балла 50%-1 баллов			

3.10	Численность выпускников, продолживших обучение в образовательных учреждениях в соответствии с профилем полученной профессии.	Количество выпускников, продолживших обучение по выбранной специальности в высших образовательных учреждениях (ссуз и вуз) в общей численности выпускников, ед.	Количество выпускников, продолживших обучение по выбранной профессии	1 студент – 1 балл;			
4	Критерий (К4): Эффективность работы по организации методической деятельности						
4.1		Разработка и утверждение учебно- методических пособий  (УМК, методические рекомендации и т.д.) Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) профессионального обучения, в том числе фонда оценочных средств.	Количество пособий, лично разработанных мастером в отчетный период, утвержденных на методической комиссии учреждения.	1 разработка - 1 балл			
4.2		Участие в рабочих группах, регулируемых приказом. Руководителя.	Работа в рабочей группе по рассмотрению, изменению, разработке и т.д. программ , локальных актов и других нормативных документов.  Работа в экспертных группах по рассмотрению : оценочных листов, обращений , аттестации, тарификации и т.д.	1 участие – 1балл			
4.3	Инновационная деятельность мастера	Использование мастером информационно- инновационных технологий в своей деятельности (работа с	Наличие разработанных пособий, используемых для подготовки к конкурсам, демонстрационному экзамену в отчетном периоде (по	Наличие – 10 баллов			

		электронными онлайн-платформами, методические разработки, и т.п.), в отчётный период	представленным разработкам мероприятий)				
4.4		Эффективность участия в работе методической комиссии	Выступления на педагогических советах, заседаниях МК в отчётный период, ед (согласно протоколу)	1 выступление – 3 балла			
4.5	Повышение Профессионального мастерства мастеров	Повышение квалификации, стажировки.	Удостоверение, сертификат, диплом.	1 курсы- Федеральный уровень- 5 баллов Краевой уровень 3 балла Муниципальный уровень-2 бала			
4.6		Личное участие в конкурсах, грантах, практических конференциях, методических семинарах и т.д.	Сертификат участника, удостоверение т.д.ед	Федеральный уровень –5 балов Региональный – 4 балла Муниципальный–3 балла Учрежденческий – 1балла			
4.5			Победа в профессиональных конкурсах по направлению деятельности.	Федеральный уровень – 10 б Региональный уровень – 8 баллов Муниципальный – 5 баллов Учрежденческий – 3 балла			
5	Критерий (К5): Эффективная работа по повышению качества образования						
5.1		Участие студентов, курируемых мастером, в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	Сертификат, грамота, свидетельство участника, ед	Федеральный уровень - 8 б Региональный уровень - 5б  Муниципальный уровень – 3 б,  Учрежденческий уровень – 1б			

5.2		Подготовка участников профессиональных конкурсов, в т.ч Молодые профессионалы	Свидетельство, сертификат и т.д. победителя.	Федеральный уровень - 20 б Региональный уровень -10б  Муниципальный уровень – 3 б,  Учрежденческий уровень – 1б			
5.3		Разработка и проведение открытого занятия по профессиональной подготовке студентов (в рамках декады проф мастерства лица, по плану работы старшего мастера)	Проведенное мероприятие, ед (сценарий проведения, информация на сайте)	1 мероприятие индивидуально – 6 б  1 мероприятия в составе творческой группы – 3б			
5.4		Разработка и проведение открытого занятия для школьников (мастер классы, проф пробы)	Проведенное мероприятие, ед (сценарий проведения, информация на сайте)	1 мероприятие индивидуально – 6 б  1 мероприятия в составе творческой группы – 3б			
6	Критерий (К6): Исполнительская дисциплина						
6.1		Отсутствие жалоб со стороны родителей и студентов по поводу его профессиональной деятельности	Наличие зафиксированных случаев нарушения исполнительской дисциплины, жалоб, претензий и т.п. за отчетный период.	Отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов			
6.2		Сроки и качество аналитической, учётной и отчётной документации учебно-воспитательного процесса	Количество зафиксированных замечаний администрации по срокам и качеству предоставляемой отчётной документации за отчётный период.	Отсутствие замечаний – 5 баллов, наличие замечаний – 0 баллов			
6.3		Укрепление материальной базы	Участие в ремонтах	5 баллов			

6.4		Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Наличие случаев нарушения техники безопасности, происшествий в ходе реализации образовательного процесса за отчетный период	Отсутствие нарушений техники безопасности, происшествий - 5 баллов;  Наличие нарушений техники безопасности, происшествий - 0 баллов			
-----	--	---	---	--	--	--	--

Приложение 4 к локальному акту №27 «Положение об оценке качества и результативности работников КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»"  
ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности методиста КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К1): Результативность работы с педагогическими кадрами						
1.1	Результативность работы с преподавателями	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, с учетом сроков, в отчетный период	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации не реже чем раз в три года / общее количество педагогических работников *100, %	100% - 2 балла 90 - 99% - 1 балл  Менее 90% - 0 баллов			
		Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников, %	Количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию / общая численность педагогических работников*100, %	80%-100% - 5 б.; 50%-79% - 4 б.; 30%-49% -1 б.; менее 30% - 0 б.			

1.2		Методическое сопровождение аттестационных процедур педагогических работников лицея	Количество аттестационных документов, ед.	1 балла за каждое аттестационное дело			
		Методическое сопровождение участников и экспертов чемпионатов, конкурсов, олимпиад	Количество сертификатов полученных педагогами за отчетный период	1 балл за каждый			
1.3		Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на региональном, федеральном, международном уровнях, в отчетный период	Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства краевого, федерального и международного уровней, в отчетном периоде, ед.	За каждого участника - 2 балла			
1.4		Победы педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на региональном, федеральном, международном уровнях, в отчетный период	Количество педагогических работников, ставших победителями, призерами в конкурсах профессионального мастерства краевого, федерального и международного уровней, ставших победителями и призерами, в отчетный период, ед	За каждого победителя и призера  Краевого уровня - 2 б;  Федерального уровня – 4 б;  Международного – 6б.			
2	Критерий (K2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
2.2	Эффективность деятельности по привлечению представителей работодателей для участия	Доля представителей работодателей, участвующих в теоретическом обучении за отчетный период	Количество представителей работодателей за отчетный период / общее количество преподавателей в лицее *100, %	Повышение – 5 б.  Стабильность – 3б  Снижение 0 б.			

	в организации теоретического обучения		в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года				
2.3		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 5 баллов;  межрегионального значения - 4 балла;  краевого значения -2 балла			
2.4	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  5 баллов			
2.5		Самообследование профессионального образовательного учреждения	Наличие отчёта о результатах самообследования на сайте профессионального образовательного учреждения, в установленные сроки, в отчетный период	Наличие - 2 б;  Отсутствие - 0 б.			
2.6	Успешность профориентационной деятельности преподавателя.	Участие в профориентационных мероприятиях по плану лица  (согласно плана работы)	профориентационная работа в школах города и района.  Участие в Дне открытых дверей (организация площадки).	1 балл за проведённое мероприятие			
3	Критерий (К3): Эффективность управленческой деятельности						
3.1	Эффективность выполнения государственного задания	Доля среднегодовой численности контингента по отношению к плановым показателям	К= Среднегодовая численность контингента / численность по государственному заданию	К=1 -10 б  К≤1, ≥1 – 0 б.			

		установленных учредителем в государственном задании					
3.2	Эффективность организации методической работы в лицее	Наличие методической работы в лицее	Количество организованных и сопровождаемых мастер-классов, семинаров; профессиональных конференций, а также личное участие в них.	1 балл за каждое			
		Количество оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплинам и междисциплинарным курсам в составе профессиональных модулей	Количество оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплинам и междисциплинарным курсам в составе профессиональных модулей:  - разработанных лично методистом;  разработанных педагогическими работниками при поддержке методиста, ед.	1 балл за каждую			
		Изучение запросов работодателей, особенностей развития региона, культуры, науки, экономики, техники, технологий и социальной сферы для целей корректировки образовательных программ среднего профессионального образования	Количество подготовленных и принятых отчетов о результатах изучения запросов работодателей, особенностей развития региона, культуры, науки, экономики, техники, технологий и социальной сферы (единиц)	Более 5 запросов – 5 баллов  3-4 запроса – 3 балла  Менее 3 запросов – 0 баллов			

		Участие в экспертизе (рецензировании) учебно-методической и иной документации	Количество проведенных экспертиз (подготовленных рецензий) учебно-методической документации педагогических работников учреждения (единиц)	1 балл за каждую			
3.3	Исполнительская дисциплина	Количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед.	Наличие или отсутствие замечаний, ед.	Отсутствие замечаний - 5 б.; наличие замечаний - 0 б.			
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От10до50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 баллов			
4	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
4.1	Результативность работы с контингентом	Выполнение контрольных цифр приема	Количество зачисленных приказом на обучение в текущем учебном году / к общему числу контрольных цифр приема *100, %	100 % - 5 б Менее 100% - 0б			
5	Критерий (К5): Эффективная работа по повышению качества образования						
5.1	Эффективная работа по актуализации ОПОП	Составление ОПОП по реализуемым в лице программы	Количество ОПОП за отчетный период, ед	1 балл за каждую			
		Актуализация ОПОП	Количество ОПОП за отчетный период, в которые были внесены изменения в связи с изменением	1 балл за каждую			

			нормативной базы, приказами и т.д., ед.				
		Достижение высоких результатов промежуточной аттестации студентов	Доля обучающихся по очной форме обучения, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов	положительная динамика - 5 баллов; стабильно - 3 балла; снижение - 0 баллов			
5.2		Доля обучающихся, не имеющих академической задолженности в общей численности обучающихся, %	Количество обучающихся, не имеющих академической задолженности/ к общему числу обучающихся*100, %	100% - 5б 99-90% - 3б Менее 90% -0б.			
5.3		Посещаемость учебных занятий	Доля студентов, отсутствующих без уважительной причины, в общей численности студентов %	До 10 % - 3 балла Свыше 10 % - 0 баллов			
5.4		Наличие адаптированных программ для инвалидов	Количество адаптированных программ, ед	За каждую – 1б. не более 10б			
5.5		Наличие индивидуальных учебных планов	Количество индивидуальных учебных планов, ед	За каждый план 1б, не более 10 б.			
6	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
6.1	Результативность профессиональной и научной деятельности	Наличие авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	Количество авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	За каждую публикацию – 3 б.			
6.2	Эффективность работы по организации инновационной	Доля педагогических работников, участвующих в реализации инновационных программ разного уровня, в	Количество педагогических работников, участвующих в реализации инновационных программ / общее количество педагогических	Повышение - 5 б стабильно - 3 б Понижение - 0 б			

	деятельности	сравнении с предыдущим периодом	работников учреждения*100, %  в сравнении с предыдущим периодом				
6.3	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие:  Муниципальный уровень – 1б.  Региональный – 4 б.  Федеральный -10 б.			
6.4		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях,	Наличие диплома победителя, призера.	Победа:  Муниципальный уровень – 3б.  Региональный – 8 б.  Федеральный -20 б.			
6.5	Эффективность работы научно направления со студентами	Доля студентов, участвующих в научных, образовательных, развивающих, профориентационных проектах	Количество студентов, участвующих в научных, образовательных, развивающих, профориентационных проектах в отчетный период / общее количество студентов учреждения по сравнению с предыдущим периодом	Увеличение – 5 б  Стабильно – 3 б  Снижение – 0б			
6.6	Результативность работы со студентами	Доля студентов, вовлеченных в проектную, исследовательскую и экспериментальную деятельность, в общей	Количество студентов, вовлеченных в проектную, исследовательскую и экспериментальную деятельность/ общей численность обучающихся*	Положительная динамика - 5 б;  стабильно - 3 б; снижение - 0 б.			

		численности обучающихся	100, % по отношению к предыдущему периоду				
6.7		Наличие адаптированных программ для инвалидов	Количество адаптированных программ, ед	За каждую – 1б. не более 10б			

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности воспитателя общежития КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итого
1	Критерий (К1): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
1.1		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, разработанных и проведенных воспитателем, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 3 балла; межрегионального значения - 2 балла; краевого значения - 1 балл			
1.2		Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ  Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц – 1 балл Не менее 1 раза в неделю – 3 балла			
1.3		Взаимодействию со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными службами и другими организациями	Наличие планов взаимодействия с организациями, подтверждений за отчетный период	Наличие – 3 б			

	Профориентационной деятельности.	Участие в профориентационных мероприятиях	Профориентационная работа в школах города и района. Участие в Дне открытых дверей.	1 балл за проведённое мероприятие			
2	Критерий (К2): Эффективность деятельности воспитателя						
2.1		Эффективность работы воспитателя с родителями	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу воспитателя Наличие жалоб	3 балла 0 баллов			
2.2		Эффективность выполнения запланированных мероприятий по работе с детьми сиротами	Количество проведенных мероприятий по работе с детьми-сиротами/ общее количество запланированных мероприятий за отчетный период*100, %	98-100 % - 5 б 60-97% - 3 б Менее 60% - 0б			
		Эффективность выполнения запланированных мероприятий по плану работы	Количество проведенных мероприятий/ общее количество запланированных мероприятий за отчетный период*100, %	98-100 % - 5 б 60-97% - 3 б Менее 60% - 0б			
2.3		Эффективная работа воспитателя по предупреждению нарушений Правил проживания в студенческом общежитии.	Количество повторных нарушений правил общежития/общее число нарушений правил*100, %	Менее 10% - 3б 11-20% - 1 б Более 20% - 0б			
3	Критерий (К3): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
3.1		Качественная работа по профилактике асоциального поведения	Отсутствие фактов асоциального поведения студентами, проживающими в общежитии за отчетный период	5 баллов			
3.2		Взаимодействие с семьями обучающихся	Подтвержденные факты взаимодействия с семьями (акты посещения, журнал проведения бесед), ед за отчетный период	Более 10 – 3 б 8-9 – 2 б Менее 7 – 0 б			
4	Критерий (К4): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
4.1	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах,	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с	Участие:			

		форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Муниципальный уровень – 1б. Региональный – 2 б. Федеральный -4 б.			
4.2		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях,	Наличие диплома победителя.	Победа: Муниципальный уровень – 2б. Региональный – 4 б. Федеральный -8 б.			
		Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка	Наличие удостоверения, диплома или иного подтверждающего документа	Федеральный уровень-5 баллов Краевой уровень 3 балла Муниципальный уровень-2 бала			

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ  
КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
1.1	Эффективность работы с организациями	Работа с комитетом ветеранов, участников ВОВ, общественными организациями г. Новоалтайска по патриотическому	Наличие плана работы, его выполнение за отчетный период	2 балла			

		воспитанию обучающихся				
1.2		Реализация плана по ГО и ЧС	Количество проведенных согласно плану мероприятий / общее число* 100, %	100% -2 балла Менее 100% - 0 б.		
1.3		Работа по взаимодействию с военным комиссариатом (военный учет и т.д.)	Наличие подготовленных документов по итогам отчетного периода (отчет)	Более 100 – 2 б Менее 100 – 1 б		
1.4		Проведение церемонии поднятия(спуска) Государственного флага Российской Федерации.	Соблюдение и своевременное проведение церемонии в отчетный период	Отсутствие замечаний, пропусков церемонии – 3б		
1.5	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  3 балла		
	Профориентационной деятельности.	Участие в профориентационных мероприятиях по плану лица	Профориентационная работа в школах города и района. Участие в Дне открытых дверей.	1 балл за проведенное мероприятие		
2	Критерий (К3): Эффективность деятельности					

2.1	Эффективность работы с обучающимися	Результативность участия в конкурсах различного уровня	Победители среди обучающихся, которых подготовил преподаватель организатор ОБЖ в конкурсах по профилю деятельности, ед	Федеральный уровень – 4 балла Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 1 балл (за каждый диплом, грамоту победителя)			
			Призеры среди обучающихся, которых подготовил преподаватель организатор ОБЖ в конкурсах по профилю деятельности	Федеральный уровень – 3 балла Региональный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 1 балл (за каждый диплом, грамоту призера)			
			Участие обучающихся, в конкурсах по профилю деятельности преподавателя – организатора ОБЖ	1 балл на факт участия (не более 5 баллов)			
2.2		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения лично педагогом организатором в отчетный период, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского уровня - 3 б; Краевого уровня - 2 б; Муниципального, лицейского уровня - 1 б			
2.3	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От 10 до 50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 б.			

2.4		Личное участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства и иных мероприятиях, форумах, конференциях, конгрессах, проектах, ассоциациях, работе экспертных групп, вебинарах на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.	Сертификат, свидетельство и т.д. участника, ед.	2 балла			
3	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
3.1		Качественная организация работы в период проведения военно-полевых сборов (1-5) баллов;	Проведение сборов по итогам отчетности (план работы, проведение сборов, отчетность по факту проведения)	Наличие в полном объеме - 3 б			
3.2		Наличие программы работы со студентами (Юнармейский отряд «Монолит») (ДЮП «01»)	Наличие программы работы, ед	наличие – 3б. за каждую			
4	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
4.1	Результативность профессиональной и научной деятельности	Наличие авторских публикаций, включенных в сборники, журналы	Количество авторских публикаций, включенных в сборники, журналы	За каждую публикацию – 1 б.			

		муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.				
4.2		Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка	Наличие удостоверения, диплома или иного подтверждающего документа	Федеральный уровень- 5 баллов Краевой уровень 3 балла Муниципальный уровень-2 бала			

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности руководителя организатора по физической культуре КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
2	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
2.1	Эффективность работы по информированию общественности	Представление образовательной организации на мероприятиях различного уровня	Участие в краевой спартакиаде, в зональных соревнованиях среди учащихся, за каждый вид спорта	2 балла за факт участия			
			Победы в краевой спартакиаде, в зональных соревнованиях среди учащихся, за каждый вид спорта	1, 2 место – 5 б 3, 4 место – 3 б 5 место – 2 б 6 и ниже – 1 б При участии команды считать командное место			
			Участие в финальной краевой спартакиаде среди учащихся, за каждый вид спорта	1 место – 10 б 2 место – 8 б 3 место – 6 б 4-5 – 3 б 6 место – 2 б			

				7 и ниже – 1 б При участии команды считать командное место			
2.2		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 6 баллов; межрегионального значения - 5балла; краевого значения - 4балла внутриучрежденческого значения-2 балла			
2.3	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  3 балла			
	Профориентационной деятельность.	Участие в профориентационных мероприятиях	Профориентационная работа в школах города и района. Участие в Дне открытых дверей.	1 балл за проведенное мероприятие			
3	Критерий (К3): Эффективность деятельности						
3.1	Эффективность работы по обеспечению безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев нарушения техник безопасности в ходе реализации образовательного процесса за отчетный период	Количество случаев нарушения техники безопасности	0 – 5б 1 и более – 0 б.			
3.2		Обеспечение сохранности	Обеспечение сохранности	100% - 3б Менее 100% - 0 б.			

		спортивного инвентаря, оборудования материальных ценностей, имущества мебели					
3.3	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От 10 до 50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 баллов			
4	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
4.1	Эффективность работы с обучающимися	Организация общелицейских мероприятий по профилю деятельности	Число групп, принявших участие в мероприятиях	15 групп – 10 баллов; 7 групп-5 баллов До 6 групп включительно-2 балла			
4.2		Организация работы спортивного клуба	Наличие программы	5 б.			
5	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
5.1	Диссеминация опыта	Личное участие в мероприятиях по профилю деятельности на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие: Муниципальный уровень – 1б. Региональный – 3 б. Федеральный - 6 б.			
5.2		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном,	Наличие диплома победителя, призера.	Победа: Муниципальный уровень – 3б. Региональный – 6 б. Федеральный - 10 б.			

		федеральном, международном уровнях,					
		Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка	Наличие удостоверения, диплома или иного подтверждающего документа	Федеральный уровень - 5 баллов Краевой уровень 3 балла Муниципальный уровень - 2 бала			

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности социального педагога КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
2	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
2.1	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения лично социальным педагогом, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 5 баллов; межрегионального значения - 4 балла; краевого значения - 2 балла			
2.2		Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  5 баллов			

2.3		Самообследование профессионального образовательного учреждения	Наличие отчёта о результатах самообследования на сайте профессионального образовательного учреждения, в установленные сроки, в отчетный период	Наличие - 2 б; Отсутствие - 0 б.			
	Профориентационной деятельности.	Участие в профориентационных мероприятиях	Профориентационная работа в школах города и района. Участие в Дне открытых дверей.	1 балл за проведенное мероприятие			
3	Критерий (К3): Эффективность деятельности						
3.1	Исполнительская дисциплина	Количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед.	Наличие или отсутствие замечаний, ед.	Отсутствие замечаний - 5 б.; наличие замечаний - 0 б.			
3.2	Привлечение внебюджетных средств	Наличие привлеченных средств, от личного участия в грантах, проектах и др.	Количество средств, привлеченных работником за отчетный период (гранты, проекты, иные мероприятия (тыс. руб)	До 10тыс. – 1 б От 10 до 50тыс – 3б. Свыше 50тыс – 5 баллов			
3.3	Создание благоприятного психологического климата в коллективе, решение конфликтных ситуаций	Количество обоснованных жалоб со стороны преподавателей, родителей, студентов	отсутствие обоснованных жалоб со стороны преподавателей, родителей, обучающихся	2 б			
			-наличие обоснованных жалоб со стороны преподавателей, родителей, обучающихся	0 б			
4	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						

4.1	Результативность работы с контингентом	Стабильная или положительная динамика в сторону снижения обучающихся, состоящих на учёте в ПДН	Количество обучающихся состоящих на учете в ПДН в отчетный период / общее количество обучающихся * 100, % по сравнению с предыдущим периодом	Снижение – 2 баллов Стабильно – 1 балл Увеличение – 0 баллов			
4.2	Результативность действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков	Снижение негативных проявлений среди обучающихся	Количество случаев за отчетный период / количество случаев за предыдущий период	Менее 1 - 2 б = 1 - 1 б Более 1 – 0 баллов			
4.3	Эффективная работа по повышению качества образования	Охват горячим питанием обучающихся	Количество обучающихся из числа детей сирот, а также детей оставшихся без попечения родителей, питающихся в столовой / общее количество детей сирот* 100, %	90-100% - 4 балла 70-89% - 2 б Менее 70 – 0б			
		Индивидуальные и тематические консультации, тренинговые занятия, родительские собрания, посещения квартир	Количество проведенных консультаций, тренингов, родительских собраний, посещения квартир по согласованному плану работы (подтвержденных документально), ед	Индивидуальные Более 5 – 4 балла 3-5 – 2 балла Менее 3 – 0 б. Родительские собрания Более 4 - 2 балла Менее 4 – 0 баллов Посещение Более 10 – 2 балла Менее 10 – 0 баллов			

5	Критерий (К5): Эффективная работа по повышению качества образования						
5.1		Доля обучающихся, не имеющих академической задолженности в общей численности обучающихся, %	Количество обучающихся, не имеющих академической задолженности/ к общему числу обучающихся*100, %	100% - 3 б 99-90% - 2 б Менее 90% -0б.			
5.2		Посещаемость учебных занятий	Доля студентов, отсутствующих без уважительной причины, в общей численности студентов %	До 10 % - 3 балла Свыше 10 % - 0 баллов			
6	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						
6.1	Результативность профессиональной и научной деятельности	Наличие авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	Количество авторских публикаций, включенных в сборники, журналы муниципального, краевого, всероссийского уровней, ед.	За каждую публикацию – 3 б.			
6.2	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие: Муниципальный уровень – 1б. Региональный – 4 б. Федеральный -10 б.			
6.3		Результативность личного участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на	Наличие диплома победителя	Победа: Муниципальный уровень – 2б. Региональный – 4 б. Федеральный - 6 б.			

		региональном, федеральном, международном уровнях					
		Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка	Наличие удостоверения, диплома или иного подтверждающего документа	Федеральный уровень- 5 баллов Красовой уровень 3 балла Муниципальный уровень-2 бала			
6.4	Результативность работы со студентами	Доля студентов, вовлеченных в волонтерскую деятельность, в общей численности обучающихся	Количество студентов, вовлеченных в волонтерскую деятельность/ общей численность обучающихся* 100, % по отношению к предыдущему периоду	Положительная динамика - 3 б; стабильно - 1 б; снижение - 0 б.			

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности педагога психолога КГБПОУ «Новоалтайского лицея профессионального образования»

№	Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка	Оценка эксперта	Итог
1	Критерий (К1): Результативность работы с педагогическими кадрами						
1.1	Результативность консультативной работы с педагогами и с родителями (законными представителями)		Количество консультаций по плану работы педагога психолога, ед (записанных в журнале)	Свыше 20 консультаций – 5 б; от 10 до 20 – 3 б; менее 10 – 0 б			
1.2	Результативность просветительской работы с участниками		Количество мероприятий, разработанных и проведенных психологом в отчетный период, ед	1 балл за 1 мероприятие, но			

	образовательного процесса			не более 5 баллов по показателю			
	Профориентационной деятельности.	Участие в профориентационных мероприятиях	Профориентационная работа в школах города и района. Участие в Дне открытых дверей.	1 балл за проведенное мероприятие			
2	Критерий (К2): Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения						
2.1		Организация и проведение краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятий	Количество мероприятий, проведенных на базе профессионального образовательного учреждения, разработанных и проведенных психологом, ед.	За каждое мероприятие: всероссийского значения - 3 баллов; межрегионального значения - 2 балла; краевого значения - 1 балл			
2.2	Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Эпизодическое размещение материалов в СМИ Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта учреждения	Не менее 1 раза в месяц  Не менее 1 раза в неделю	1 балл  3 балла			
2.3		Самообследование профессионального образовательного учреждения	Наличие отчёта по результатам самообследования на сайте профессионального образовательного учреждения, в установленные сроки, в отчетный период	Наличие - 1 б; Отсутствие - 0 б.			
3	Критерий (К3): Эффективность деятельности						
3.1	Результативность коррекционной работы со студентами «группы риска» и			70%-100% - 5 баллов; 40%-69% - 4 балла;			

	психологического сопровождения студентов, требующих коррекционной помощи			20%-39% - 3 балла; менее 20% - 0 баллов.			
	Результативность профилактической работы со студентами по формированию навыков здорового образа жизни			1 балл за 1 мероприятие, но не более 5 баллов по показателю			
4	Критерий (К4): Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся						
4.1	Результативность сопровождения студентов по определению ими своей профессиональной траектории развития, навыков эффективного трудоустройства			От 80% до 100% - 10 баллов; от 50% до 79% - 5 баллов; от 30% до 49% - 3 балла; менее 30% - 0 баллов			
4.2	Результативность психологического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей- инвалидов		составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся (в том числе, дистанционно)	1 балл за каждый			
4			проведение группового занятия с включением в него обучающегося с ОВЗ	1 балл (не более 5 баллов)			
			психологических консультаций, ед за отчетный период	1 балл (не более 5 баллов)			
6	Критерий (К6): Эффективность работы по организации экспериментальной деятельности						

6.1	Диссеминация опыта	Личное участие в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях	Количество мероприятий, в которых участвовал работник, с выступлением, презентацией опыта, другими формами активного участия, за отчетный период, ед.	Участие: Муниципальный уровень – 1б. Региональный – 2 б. Федеральный -4 б.			
6.2		Результативность участия в семинарах, конкурсах, форумах, конференциях, конгрессах на региональном, федеральном, международном уровнях,	Наличие диплома победителя.	Победа: Муниципальный уровень – 2б. Региональный – 4 б. Федеральный -8 б.			
		Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка	Наличие удостоверения, диплома или иного подтверждающего документа	Федеральный уровень- 5 баллов Краевой уровень 3 балла Муниципальный уровень-2 бала			

ПРИНЯТО

На заседании педагогического совета  
Протокол № 396 от 22.04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания ПК № 1  
От «19» 04 2024 г.

Председатель ПК

А.А. Беднова.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 20 от «25» 04 2024 г.

Директор

О.Г.Басалаев



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В КГБПОУ  
«НОВОАЛТАЙСКОМ ЛИЦЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ»**

г. Новоалтайск

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оказании материальной помощи работникам в КГБПОУ «Новоалтайском лицее профессионального образования»

Материальная помощь относится к выплатам социального характера в виде помощи, оказываемой нуждающимся работникам или другим лицам в вещественной или денежной форме.

Для оказания материальной помощи оформляется приказ на основании заявления физического лица. В заявлении физическое лицо (работник учреждения) должно указать причину (обстоятельство), в связи с которым ему необходима помощь.

На заявлении руководитель ставит резолюцию. В приказе о выплате материальной помощи должны быть указаны следующие сведения: фамилия, имя, отчество лица, получающего материальную помощь, причина выдачи и сумма материальной помощи.

В зависимости от причины обращения физического лица за оказанием материальной помощи определяется ее вид и перечень подтверждающих документов, которые должны быть приложены к заявлению.

Виды материальной помощи и документы, необходимые для ее получения:

№ п/п	Виды материальной помощи	Сумма (рублей)	Физическое лицо, получающее материальную помощь	Перечень документов, необходимых для получения материальной помощи
1	Затраты на лечение тяжелых заболеваний, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции (супруг, супруга, дети на иждивении).	от 5000	Работник о/у	Заявление, справка из официальных органов
2	Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев, хищение личного имущества работника	от 5000	Работник о/у	Заявление, справка официальных органов
3	Работникам о/у, имеющим на иждивении ребенка-	от 2000	Работник о/у	Заявление, справка

	инвалида до 16 лет (1 раз в год)			официального органа
4	Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера	от 5000	Работник о/у, родственники работника о/у	Заявление, копия соответствующего документа.
5	Рождение ребенка в семье работника	От 3000	Работник о/у	Заявление, копия свидетельства
6	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет ) мужчины и женщины.	от 5000 от 1000	Работники о/у пенсионеры	Заявление, ходатайство профсоюзной организации, администрации.
7	Увольнение в связи с выходом на пенсию	От 5000	Работники о/у	Заявление
8	Молодым специалистам (1 раз в год)	От 2000	Работники о/у	Заявление
9	К Международному Дню учителя	От 1000	Работники о/у	Заявление, ходатайства администрации, профсоюзной организации
10	К Дню пожилых людей (не работающим пенсионерам)	От 500	Работники о/у	Ходатайство администрации, профсоюзной организации
11	К Дню Победы: -участникам Великой отечественной войны -труженики тыла	От 1000 500	Работники о/у	Ходатайство администрации, профсоюзной организации
12	Свадьба работника или ребёнка работника учреждения	До 3000	Работник о/у	Заявление

Заявление физического лица пишется на имя директора образовательного учреждения и визируется инспектором отдела кадров.

Перечень видов оказания материальной помощи, закрепленный в данном Положении, является исчерпывающим

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 02.07.2009 г. №14 близкими родственниками для работника ОУ являются проживающие совместно с ним супруг (супруга), дети и родители. Другие родственники, признающиеся по закону близкими родственниками (бабушка, дедушка, внуки) могут быть признаны близкими родственниками для положений локального акта в том случае, если они совместно проживают или находятся на иждивении работника ОУ.

ПРИНЯТО  
На заседании педагогического совета  
Протокол № 396 от «22» 04 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ № 20 от «25» 04 2024 г.

Директор

О.Г. Басалаев



СОГЛАСОВАНО  
Протокол № 1 от «15» 04 2024 г.  
Председатель профкома  
А.А.Беднова



## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих надбавках работникам  
КГБПОУ «Новоалтайский лицей профессионального образования»

г. Новоалтайск

## I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новоалтайский лицей профессионального образования» (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по выполнению государственного задания, утвержденной Министерством образования и науки Алтайского края.

1.3. Система стимулирующих надбавок работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты для всех категорий, работающих в пределах выделенного фонда оплаты труда. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам КГБПОУ «НЛПО», порядок и условия их назначения определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами КГБПОУ «НЛПО», по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, созданным в КГБПОУ «НЛПО».

Для педагогических работников КГБПОУ «НЛПО» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие)

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главным бухгалтерам устанавливаются настоящим Положением, локальным нормативным актом КГБПОУ «НЛПО».

Для заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров КГБПОУ «НЛПО» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- ежемесячная выплата за аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала КГБПОУ «НЛПО» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

1.4. Все надбавки, премии и поощрительные выплаты осуществляются в пределах размера доли объема средств, выделяемой для осуществления выплат стимулирующих надбавок работникам отдельных категорий.

1.5. Работникам Учреждения за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

при получении наград (грамоты, благодарственные письма, дипломы и иные награды):

- федерального уровня
- регионального уровня
- муниципального уровня
- учреждения.

1.6. Объем средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера, составляет не ниже 15% в общем фонде оплаты труда.

1.7. Объем средств, направляемый Учреждением на выплаты стимулирующего характера в размере 3% от общего фонда, является накопительным фондом и распределяется приказом директора на поощрения всех категорий работников.

1.8. Объем средств, выделяемый для осуществления выплат стимулирующих надбавок, должен быть не менее суммы необходимой для целевых показателей, рассчитанных из прогнозируемой среднемесячной начисленной заработной платы, рассчитанной Управлением Алтайского края по труду и занятости населения.

Размер долей объема средств, выделяемых для осуществления выплат стимулирующих надбавок работникам отдельных категорий может изменяться по решению экспертной комиссии с учетом изложенных в решении обоснований.

## **II. Условия и размер премирования**

2.1. Основанием для ежемесячного премирования работников Учреждения является оценка их профессиональной деятельности, осуществляемая согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников Учреждения.

## **III. Порядок премирования**

3.1. Выплаты стимулирующего характера распределяются по согласованию с органом самоуправления образовательного Учреждения, обеспечивающим

демократический, государственно - общественный характер управления (далее - Общее собрание коллектива), директором Учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда осуществляется два раза в год (по итогам каждого полугодия).

#### **IV. Порядок рассмотрения и назначения стимулирующих надбавок работникам Учреждения**

4.1. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива с учетом мнения профсоюзной организации учреждения и утверждается приказом директора.

4.2. Основанием для внесения изменений и дополнений в положения является изменение условий работы КГБПОУ «НЛПО», включая изменение уставных документов, изменение законодательства.

4.3. Предложения по изменению и дополнению данного положения рассматриваются на общем собрании работников КГБПОУ «НЛПО»,

4.4. Общее собрание коллектива до 1 декабря календарного года представляет директору учреждения кандидатуры работников (не менее 5 человек) в состав экспертной комиссии по назначению стимулирующих надбавок.

4.5. Общее собрание коллектива до 1 декабря календарного года представляет директору Учреждения кандидатуру работника, ответственного за сбор сведений о результатах профессиональной деятельности.

4.6. Директор Учреждения в срок до 5 Декабря календарного года издает приказ о назначении экспертной комиссии и лица, ответственного за сбор сведений о результатах профессиональной деятельности.

4.7. Общее собрание коллектива в срок до 20 декабря рассматривает сводные данные экспертной комиссии и принимает мотивированное решение о назначении стимулирующих выплат, которое направляет директору Учреждения.

4.8. Директор Учреждения согласованное решение Общего собрания коллектива рассматривает на заседании административного совета с обязательным присутствием уполномоченного представителя профсоюзного комитета и оформляет его соответствующим приказом по личному составу Учреждения.

## Приложение №6

### Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств.

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, СИЗ	Норма выдачи на год	Основание*
1	Лаборант, преподаватель, занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные Мыло или жидкие моющие средства	1 на 1,5 года дежурный дежурный до износа 200г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
2	Лаборант, преподаватель занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Мыло или жидкие моющие средства	дежурный дежурный дежурный  дежурный  200г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
3	Мастер производственного обучения.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные Мыло или жидкие моющие средства	1 2 пары до износа 200г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
4	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Мыло или жидкие моющие средства	1 шт  200г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 19 Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее Мыло или жидкие моющие средства	1 шт  1 пара 12 пар 12 пар  до износа  до износа  200г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 148          Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н

	Дополнительно для работы в зимнее время на улице	Куртка утепленная Валенки или сапоги утепленные	1 шт на 2 года 1 пара на 2 года	
6	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Мыло или жидкие моющие средства	1 шт  12 пар  200 г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 11 Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
7	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Мыло или жидкие моющие средства	1 шт  200 г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 31 Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
8	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Мыло или жидкие моющие средства Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 шт  6 пар  200 г в месяц или 250мл 1 пара	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 49  Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Мыло или жидкие моющие средства	1 шт 3 пары в месяц 200 г в месяц или 250мл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 49 Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
10	Дворник  Дополнительно для работы в зимнее время на улице. Дополнительно	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Мыло или жидкие моющие средства  Куртка на утепляющей прокладке Утепленные сапоги Плащ непромокаемый	1 шт  1 шт  6 пар 200 г в месяц или 250мл  1 шт на 2,5 г.  1 пара на 3 г. 1 шт на 3 г.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 162  Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 193

1. Постановление Минтруда России от 29.12.1997 N 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»;
2. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

3. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами". По согласованию с профсоюзным комитетом специальная одежда может быть заменена одним видом на другой.

4. Дополнительно для административных работников и преподавателей, методистов, лаборантов обеспечиваются санитарные комнаты мылом или жидким моющим средством, в количестве 1 санитарная комната 600 гр или 750 мл. на месяц.

Прошито пронумеровано и скреплено печатью

203 (двести три) листа

« 21 » апреля 2024 года

Директор КГРПОУ «Новоалтайский лицей  
профессионального образования»

 О. Г. Басалаев

Председатель ППО «Новоалтайский лицей  
профессионального образования»

 А. А. Белнова

