Подписано цифровой подписью: Петрова Алена Юрьевна
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Федеральное казначейство

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования Чувашской Республики
на 2023- 2026 год(ы)

Коллективный договор прошел регистрацию
в организации Профессионального союза
работников народного образования и науки РФ

регистрационный №___ от «_____» _____2023г.
Председатель _____

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(*указать наименование органа*)
Регистрационный №___ от «___»_____2023года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)_____ _____
(*должность, ф.и.о., 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 бюджетном общеобразовательном учреждении Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования Чувашской Республики (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28)*;*

Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

Действующие Республиканское и соответствующее муниципальное отраслевые соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования.

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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Петровой Алены Юрьевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кузьминой Татьяны Васильевны.

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 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

1.13. Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 08 ноября 2026 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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 объёме 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.

2.2. 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.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.3.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

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

Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.6. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57, 336 ТК РФ.

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

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.

2.3.7. 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.

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

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

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения 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.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- являющиеся неосвобожденными председателями первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на

работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.8. Работодатель обязуется обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (36 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него не только в данной местности, но и в других местностях при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81, пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой ст.83, частью первой статьи 84 ТК РФ.

2.10. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

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 ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Чувашской Республики.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем образовательной организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.11. В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.12. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.13. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.14. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.15. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 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», от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, на основании правил внутреннего трудового распорядка, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. 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.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются соответствующим уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.4. Стороны подтверждают, что:

3.4.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Установленный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), а также его последующие изменения оговариваются в трудовом договоре с педагогическим работником, как обязательное условие трудового договора.

3.4.2. Педагогические работники, выполняющие учебную (педагогическую) работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

3.4.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, учителям для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.4.4. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов).

По инициативе работодателя без согласия работника возможно снижение объема учебной нагрузки в случаях уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов),

3.4.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.4.4 настоящего коллективного договора.

3.4.6. В случае изменения объема учебной нагрузки (преподавательской работы) на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

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

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

3.4.8 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 классах, 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 учителя и преподаватели, 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 объем учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации – учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

3.4.10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год следует учитывать следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться лицами из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.4.11. Тарификация педагогических работников, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, то есть по 31 августа.

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

При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, выполняющих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям работников, ведущих преподавательскую работу, написанным по инициативе и в интересах самих работников (п.3.1 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

3.6. 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.

3.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.9. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках ненормируемой части педагогической работы.

Учет затрат рабочего времени на выполнение указанных видов работ проводится на основании графиков, планов, расписаний, утвержденных работодателем в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Если названные в настоящем пункте коллективного договора виды работ производятся в выходной или нерабочий праздничный день, то компенсировать эту работу следует по правилам ст.153 ТК РФ.

3.10. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.12. 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящему коллективному договору.

3.14. 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.

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

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

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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

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

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

3.18. 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.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;

- за ненормированный рабочий день 3 дня.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. С 01 сентября 2023 года возможно однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

3.21. 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 педагогическим работникам, 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.

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

- за работу без больничного листа за год, предшествовавший году ухода в отпуск–1 календарный день;

- рождение ребенка – 1 календарный день;

- работникам, согласно приложению 1, за ненормированное рабочее время и особый характер работы – 3 календарных дня.

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

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

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника – 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней.

3.26. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

3.27. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

3.28. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа каждого месяца. Установлены следующие соотношения частей заработной платы, при которых первая часть заработной платы не менее 40 % при условии, что работник отработал не менее 2 недель в текущем месяце.

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

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

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выходные и нерабочие праздничные дни); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст.153 ТК РФ).

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 за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 ТК РФ.

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

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными 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.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные акты: Положения об оплате труда, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работников, Положения о премировании, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору.

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

4.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

Порядок индексации заработной платы устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего

трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную действующими санитарными нормами.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

Наполняемость классов определяется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных действующих санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях.

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

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

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

Оплата труда за осуществление функций классного руководителя за работу в одном классе (класс-комплекте) составляет 6000 рублей в месяц, поступивших в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам (1000 рублей - из республиканского бюджета в соответствии с количеством обучающихся, 5000 рублей - из федерального бюджета без учета количества обучающихся за класс или класс-комплект).

4.16. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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 отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, 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 внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь 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. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.7. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.8. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность 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;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);

	инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

5.2.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

5.2.14.1. педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5.2.14.2. педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

5.2.14.3. в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

5.2.14.4. при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, 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.

5.2.15. Освобождать работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК РФ)

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.2.16. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) работникам предоставляется два оплачиваемых дня отдыха для прохождения вакцинации (ревакцинации), либо работникам, прошедшим вакцинацию, предоставляется возможность присоединения двух оплачиваемых дней к очередному отпуску (по письменному заявлению работника).

Работник подтверждает прохождение вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлением работодателю копии соответствующего сертификата о прохождении вакцинации (ревакцинации).

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются по согласованию с руководителем.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующих выплат, Положение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работников, Положением о премировании.

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.

5.4. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

5.4.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 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, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

5.4.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

5.4.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

5.4.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07.2022 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать:

- работу комиссий: по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от

воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.2. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с доведенными лимитами денежных средств на финансовый год.

6.2.4. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.5. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.7. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств (статья 222 ТК РФ).

6.2.8. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.9. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.10. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей, проводящих уроки физической культуры, инструктора по физической культуре:

- обеспечивать информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- 1 раз в год проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующего акта.

6.2.11. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

6.2.13. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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 в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников 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 его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по оценке профессиональных рисков;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

7.1.1. 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.

7.1.2. 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.

7.1.3. 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.

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

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством,

законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам 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 соответствующей 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).

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

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

7.2.4. 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.

7.2.5. 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.

7.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

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

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

7.3.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

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

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

7.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

7.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

7.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

7.4.4. 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.

7.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

7.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

7.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

7.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

7.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

7.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

7.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

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

7.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. 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.

8.1.2. 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).

8.1.3. 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».

8.1.4. 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.

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

8.1.6. 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.

8.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, педагогический 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.

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

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

8.2.1. 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.

8.2.2. 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 статьей 374 ТК РФ.

8.2.3. 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).

8.2.4. 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.

8.2.5. 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.

8.3. Стороны совместно:

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

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

8.4. 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».

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ № 1» Минобразования Чувашии.

9.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

9.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.2.5. 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.

9.2.7. 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.

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

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

- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительностью рабочего времени (приложение 1);
- Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2023-2026 годы (приложение 2);
- Нормы бесплатной выдачи работникам «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей (приложение 3).

От работодателя:
Директор
«Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии

_____ А.Ю. Петрова
(подпись)
« __ » _____ 2023 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
«Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
(подпись)

«__» _____ 2023 г.

Приложение №1
к коллективному договору

Перечень должностей
с ненормированным рабочим днем и продолжительностью рабочего времени

1. Директор

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

СОГЛАШЕНИЕ

на проведение мероприятий по охране труда на 2023-2026 годы

№	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Своевременно обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, вести необходимую документацию на здание и сооружение в соответствии с требованиями нормативной документации	По мере необходимости	Администрация
2.	Контролировать выполнение инструкций по охране труда по видам деятельности для всех категорий работников учреждения и обучающихся: пожарной и радиационной безопасности, эксплуатации электроустановок, зданий и сооружений, правилам дорожного движения; соблюдению правил поведения на воде, в быту и общественных местах.	Постоянно	Администрация
3.	Обеспечивать нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счёт учреждения.	Постоянно	Специалист по охране труда
4.	Контролировать наличие уголков безопасности, стенда антикоррупционной безопасности, планов эвакуации обучающихся в случаях чрезвычайных ситуаций (пожары, взрывы, обрушения, терроризм, антикоррупционный), во всех учебных кабинетах, мастерских, в спортзале, столовой.	Постоянно	Администрация, специалист по охране труда
5.	Профилактика заболеваемости сотрудников: -обязательный медосмотр сотрудников; - вакцинация сотрудников от гриппа.	Согласно нормам	Администрация
6.	Контролировать: - соблюдение и обеспечение светового режима; - обеспечение теплового режима, вентиляции и отопления; - выполнение гигиенических норм воздушной и водной среды; - систем заземления или зануления, где требуются по инструкции; - обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты; - средства сигнализации и пожаротушения; - система контроля управления доступа в учреждение; - наличие медикаментов в аптечке для оказания первой медицинской помощи в кабинетах профильного труда; швейных мастерских, информатики, в спортивном зале; - наличие инструктажей по ТБ и их оформления, устранения замечаний.	Постоянно	Администрация, специалист по охране труда
7.	Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими	По мере необходимости	Заведующий хозяйством

	средствами в соответствии с отраслевыми нормами.		
8.	Обеспечить устройство дополнительных ограждений, защитных приспособлений вокруг здания школы и других помещений на территории школы при угрозе схода снега и сосулек с крыш зданий, у канализационных колодцев, отверстий, ям, канав в местах пребывания учащихся, рабочих, служащих. Обеспечить своевременную обработку песчанно-солевой смесью дорожек на территории школы при гололеде.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством, администрация, специалист по охране труда
9.	Обучать сотрудников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте в установленные сроки. Проводить учебно-тренировочные занятия по эвакуации при ЧС.	В течение года	Администрация
10.	Проводить дни охраны труда.	1 раз в квартал	Администрация, специалист по охране труда
12.	Обеспечить аптечками для оказания первой медицинской помощи: - дошкольные группы; - физкультурный зал.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством, медицинские работники
13.	Регулярно следить за выполнением настоящего соглашения по охране труда.	Постоянно	Администрация, специалист по охране

Приложение №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1»

Минобразования Чувашии средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи	Основание выдачи СИЗ
1	Шеф-повар, повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Пункт 3593 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - колпак	1 шт.	
2	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - халат	1 шт.	Пункт 1776 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - косынка	1 шт.	
3	Воспитатель	Санитарная одежда	Косынка для надевания во время раздачи пищи	1 шт.	Пункт 3.1.9 СП 2.4.3648-20"Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"
			Халат для надевания во время раздачи пищи	1 шт.	
4	Младший воспитатель	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук	1 шт.	Пункт 6.8 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар	

		Санитарная одежда	Халат для уборки помещений	1 шт.	Пункт 3.1.9 СП 2.4.3648-20"Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"
			Косынка для надевания во время раздачи пищи	1 шт.	
			Халат для надевания во время раздачи пищи	1 шт.	
5	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений - халат	1 шт.	Пункт 1511 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - косынка	1 шт	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Пункт 4030 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
7	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук	1 шт.	Пункт 6.8 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар	
8	Уборщик территории	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Пункт 4933Единых типовых норм, правил

			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт. на 2,5 года	Пункт 4.7 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 шт. на 2,5 года	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы по климатическим поясам	4 пары	
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник	1 шт.	

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования Чувашской Республики

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, имеют своей целью способствовать организации работы трудового коллектива бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее - учреждение), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.
Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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.
2.2. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического числа), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.
Существенными условиями трудового договора являются:
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
В случае заключения срочного договора в нём указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами.
2.3. Трудовые договоры могут заключаться:
- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.
Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.
Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.
В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.
Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключённым на неопределённый срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работниками, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.
2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.
2.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.
В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.
В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать

согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя

2.6. При приёме на работу (заключение трудового договора) администрация учреждения истребует у поступающего следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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.

2.7. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась.

2.8. Приём на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и учреждением. Условия трудового договора о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством.

2.9. На основании трудового договора администрация издаёт приказ о приёме на работу, который доводится до сведения работников под расписку.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведённого на другую работу, администрация учреждения обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с коллективным договором, с настоящими Правилами – проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилами труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе,

поощрениях и увольнениях, 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.
Личное дело хранится у директора.
2.12. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение либо в другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия работника.
Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.
О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.
Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.
При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.
Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).
С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.
2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
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.
В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.
2.14. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 статьи 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3 статьи 77 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.4 статьи 77 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (статья 72.1 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности (подчинённости) учреждения либо её реорганизации (статья 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9 статьи 77 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (п.10 статьи 77 ТК РФ);
- нарушения, установленные трудовым законодательством или иным федеральным законом, правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 статьи 77 ТК РФ);
- увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 статьи 81 ТК РФ);
- прогул, то есть отсутствие на рабочем без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п.6а статьи 81 ТК РФ);
- появление работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории учреждения – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п.6б статьи 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 статьи 81 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 статьи 81 ТК РФ).

2.15. В последний день работы работодатель выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и производит с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Все работники учреждения обязаны:

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации учреждения, использовать всё рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, в рабочее время находиться на своём рабочем месте и не допускать бесцельных хождений по другим помещениям учреждения, выхода за пределы учреждения; в случаях необходимости отсутствия на рабочем месте по уважительной причине обязательно согласовывать время отсутствия с администрацией (в случае выхода за пределы учреждения); не допускать присутствия на рабочем месте в рабочее время посторонних лиц, в том числе

членов своих семей; в случае невозможности выхода на работу по серьёзным уважительным причинам находить возможность предупредить об этом администрацию до начала рабочей смены для принятия необходимых мер (перестановки кадров).
3.2. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию.
3.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.
3.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты; не находиться на рабочем месте в состоянии, представляющем угрозу для здоровья и психики детей, окружающих (с признаками серьёзных инфекционных заболеваний).
3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и уметь пользоваться огнетушителями.
3.6. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту.
3.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
3.8. Беречь имущество учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.
3.9. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными с родителями и вежливыми с членами коллектива учреждения.
3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
3.11. 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).
Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация учреждения обязана:
4.1. Организовать труд педагогов и других работников учреждения (с учетом их пожелания) так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы.
4.2. Обеспечить здоровье и безопасные условия труда и учёбы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
4.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.
4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.
4.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
4.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников, учащихся и воспитанников, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным правилам.

4.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.
4.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, учащихся и воспитанников.
4.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников, обучающихся.
4.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам учреждения в соответствии с графиками, утверждёнными ежегодно, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день представлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, или предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время.
4.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Время начала и окончания работы учреждения устанавливается учредителем, согласно Уставу учреждения. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40-часовой рабочей недели.
Работникам при пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).
Графики работы утверждаются директором учреждения, предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте.
5.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.
Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.
5.3. Расписание занятий составляется администрацией учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
5.4. Администрация учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению (школе) в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором учреждения.
5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти дни, в эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией учреждения к педагогической организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.
В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.
5.6. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часов, собрания школьников – 1 часа, занятия кружков, секций – 40 мин.
5.7. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях учреждения.

5.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией учреждения. Вход в группу, класс до начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору учреждения и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы в присутствии обучающихся.

5.9. Администрация учреждения организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников учреждения.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10. В помещениях учреждения запрещается:
- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий, уроков.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогам продолжительностью 56 календарных дней, а другим категориям сотрудников – 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:
- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска.
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:
- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более четырнадцати календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.
В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена на денежную компенсацию.
Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда не допускается.
При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска.
По письменному заявлению работника не использованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности,
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению наградам и присвоению званий.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией учреждения применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины истребуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей не него жалобе, поданной в письменной форме или докладной руководителя структурного подразделения учреждения. Работник должен быть ознакомлен с жалобой (докладной). Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся, воспитанников).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель учреждения вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Работники учреждения, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций могут быть уволены за совершение аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 статьи 81 ТК РФ).

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – учреждение) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников образовательного учреждения утверждаются руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда направляется на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников учреждения;

и) настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Экономия средств по фонду оплаты труда работников учреждения направляется учреждением на установление доплат за выполнение ответственных работ, выплату единовременной материальной помощи, премий по результатам работы в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1 настоящего Положения руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации.

1.13. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена 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» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников:

учителя - 18 часов в неделю;
учителя - дефектолога - 20 часов в неделю;
учителя - логопеда - 20 часов в неделю;
педагога - психолога - 36 часов в неделю;
социального педагога - 36 часов в неделю;
старший воспитатель - 36 часов в неделю;
воспитатель в группе продленного дня - 25 часов в неделю;
воспитатель в дошкольной группе - 25 часов в неделю;
инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
тьютор – 36 часов в неделю.

2.2. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольного образовательного учреждения, общеобразовательного учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		6766
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8343
	2 квалификационный уровень	8343
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	8533
	2 квалификационный уровень	8533
	3 квалификационный уровень	8533
	4 квалификационный уровень	9365
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9179
	2 квалификационный уровень	10079
	3 квалификационный уровень	11050

Минимальные размеры окладов (ставок) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.3. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.4 - 2.6 настоящего Положения.

2.4. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения образования, не являющимся молодыми специалистами:

от 2 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;
от 10 до 20 лет - 0,25;
свыше 20 лет - 0,30.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждения образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, научным работникам, профессорско-преподавательскому составу, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными

мастерскими и учебно-опытными участками.

За классное руководство выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		до 0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	до 0,05
	2 квалификационный уровень	до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	до 0,12
	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	до 0,20
	2 квалификационный уровень	до 0,22
	3 квалификационный уровень	до 0,25
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	4 квалификационный уровень	до 0,12
Профессиональная квалификационная группа научных работников и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	до 0,15
	2 квалификационный уровень	до 0,20
	3 квалификационный уровень	до 0,25
	4 квалификационный уровень	до 0,30
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	до 0,12
	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,20
	4 квалификационный уровень	до 0,35

	5 квалификационный уровень	до 0,38
	6 квалификационный уровень	до 0,40

Решение об установлении персонального коэффициента, его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку (Педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом: размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.9. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих* (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	6766
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8343
	2 квалификационный уровень	8343
	3 квалификационный уровень	8343
	4 квалификационный уровень	8343
	5 квалификационный уровень	9179
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7533
	2 квалификационный уровень	8287
	3 квалификационный уровень	9091
	4 квалификационный уровень	10918
	5 квалификационный уровень	11160

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждении, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждений,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г. регистрационный № 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	5191
		2 квалификационный разряд	5710
		3 квалификационный разряд	6270
	2 квалификационный уровень		6902
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	7217
		5 квалификационный разряд	7666
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	8120
		7 квалификационный разряд	8568
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	9091

Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательном учреждении, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего, Положения.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление размеров должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказом Министерства образования Чувашской Республики, заместителю руководителя - приказом руководителя учреждения.

5.2. Органы исполнительной власти устанавливают руководителям учреждений, находящихся в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики устанавливает руководителю учреждения, находящегося в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его

руководителя.

Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителю учреждения и его заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, руководителю учреждения и его заместителям не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5.4. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 7 может быть увеличен по решению Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября

2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ п/п	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	**2**	**3**
1.	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:	
1.1.	за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	педагогический персонал - повышение на 20%
		прочий персонал - повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:	
	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
	работникам:	доплата от оклада в размере до 12%
	за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;	
	за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;	
	за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	
	хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением	доплата от оклада в размере до 12%
	рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере до 12%
	бензозаправщикам за заправку автомобилей этилированным бензином	доплата от оклада в размере до 12%

	машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства	доплата от оклада в размере до 12%
	уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции	доплата от оклада в размере до 12%
	кочегарам за работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей	доплата от оклада в размере до 12%
	помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации	доплата от оклада в размере до 12%
	педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%
4.	Работники учреждений, занятые в сфере образования и науки:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере до 1*0%*

6.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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

6.4. Учет сверхурочных часов ведется ответственным работником отдельно по каждому работнику на основании табеля учета рабочего времени в учетном периоде (месяц).

Сверхурочная работа оплачивается по окончании учетного периода в следующем порядке:

- за первые два часа работы оплачивается по тарифу часовой рабочей ставки работника с коэффициентом 1,5;

- последующие часы работы - по тарифу часовой рабочей ставки работника с коэффициентом 2,0.

Оплата сверхурочной работы производится бухгалтерией в конце учетного периода (месяц) на основании приказа по предприятию. Содержание приказа о привлечении к сверхурочной работе работника должно включать в себя обстоятельства, на основании которых возникла необходимость в выполнении определенных действий.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов,

государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так же процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения и его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами Чувашской Республики (кроме почетного звания Чувашской Республики "Народный учитель Чувашской Республики"), почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании", - надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений).

Лицам, награжденным государственными наградами Российской Федерации в сфере

образования, удостоенным почетного звания Чувашской Республики "Народный учитель Чувашской Республики", - надбавка до 40 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.1 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы (месяц, квартал, календарный год) определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики.

Размеры премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, календарный год) могут

определятся как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

VII.I. Другие вопросы оплаты труда

7.1.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

7.1.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 года, однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает

руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5-7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

7.1.3. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) у педагогических работников, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам,
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2) у педагогических работников, возобновивших педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

VIII. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

П О Л О Ж Е Н И Е
о премировании работников бюджетного общеобразовательного учреждения

Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» Министерства образования Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с пунктом 7.1. постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образовании и науки» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда, усиления материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников учреждения к повышению качества воспитательно - образовательного процесса.

1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии (далее - Учреждение) за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих условий, имеющих влияние на сам факт и размер премирования.

1.5. Размер премии может определяться как в процентах к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей работников, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.6. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.7. Настоящим Положением предусматривается следующие виды премий:

- единовременное (разовое) премирование работников Учреждения;
- по итогам работы за учебный период: учебную четверть, учебный год, за месяц, квартал (в отношении педагогического персонала);
- по итогам работы за месяц, квартал, год (в отношении административного, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

2. Цели и задачи установления премий.

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Премирование работников Учреждения решают следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа Учреждения среди обучающихся, родителей (законных представителей), общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся, родителей (законных представителей).

3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников Учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностных инструкций, охраны труда и техники безопасности;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и воспитания;
- снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).

3.2. Основаниями премирования административного персонала (заместитель директора, старший воспитатель) Учреждения, кроме общих оснований, являются:

- личный вклад в обеспечение эффективности воспитательно - образовательного процесса;
- высокие показатели работы Учреждения;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса,
- эффективная организация внутришкольного контроля,
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности Учреждения;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;

- высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- участие в реализации республиканских, всероссийских, международных проектах;

- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление Учреждения на различных уровнях;

- качественную организацию работы коллегиальных органов управления, в соответствии с Уставом Учреждения;

- своевременное и качественное оформление и представление отчетной и иной документации;

- своевременное исполнение предписаний надзорных органов;

- подготовка Учреждения к новому учебному году;

- инициатива и реализация творческих идей по развитию Учреждения;

- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;

- работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;

- выполнение важных (срочных) поручений;

- работа с общественностью и родителями (законными представителями) обучающихся и воспитанников;

- проведение работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;

- качественная организация преемственности детского сада и школы.

3.3. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию воспитательно-образовательного процесса;

- качественное проведение коррекционного воспитательно-образовательного процесса;

- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

- высокий уровень достижений обучающихся и воспитанников, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- высокие результаты по итогам внутришкольных, муниципальных, республиканских, федеральных мероприятий;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;

- внедрение и/или использование в образовательный процесс актуальных здоровьесберегающих технологий;

- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

- участие педагога в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж образовательной организации, ведение общественной работы;

- санитарное, эстетическое состояние кабинета, группы, работу по наполнению материальной базы кабинета, группы, эффективное использование кабинета, группы в образовательном процессе;

- своевременное оформление документации в соответствии с нормативными требованиями;

- повышение уровня профессиональной компетентности;

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

- эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.4. Заведующий хозяйством премируется за:

- оперативность в устранении, предупреждении аварийных ситуаций;

- подготовку Учреждения к новому учебному году;

- организацию работ по подготовке здания и территории Учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам;

- проведение работы по соблюдению норм и правил охраны труда в Учреждения;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения;

- обеспечение безопасного функционирования Учреждения;

- пополнение и сохранность материально-технической базы Учреждения;

- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж обслуживающего персонала;

- обеспечение мероприятий по результатам проведенных государственными органами проверок;

- высокое качество подготовки, организацию и контроль при проведении ремонтных работ;

- контроль за обеспечением качественного хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации продуктов питания;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;

- обеспечение безопасности при эксплуатации зданий и сооружений, электроустановок и оргтехники.

3.5. Секретарь руководителя премируется за:

- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;

- качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора Учреждения;

- качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.;

- ведение документации по работе с номенклатурой дел Учреждения в соответствии с нормативно-правовыми актами.

3.6. Педагог-психолог, социальный педагог премируются за:

- высокое качество работы по организации и проведению мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, воспитанников, членов коллектива;

- организацию и проведение психологических тренингов для сотрудников Учреждения;

- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;

- своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля.

3.7. Учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие премируется за:

- эффективность и качество выполняемых работ;

- эффективность работы по экономии электроэнергии, теплоэнергии и воды;

- участие в месячниках и субботниках по благоустройству территории;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

- проведение генеральных уборок;

- подготовку Учреждения к новому учебному году, к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам;

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.1. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);

- заместитель директора;

- заведующий хозяйством;

- старший воспитатель;

- председатель первичной профсоюзной организации обсуждают итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению.

4.2. Директор Учреждения:

- устанавливает размер премий;

- издает приказ о премировании работников;

- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

4.3. Премии к юбилеям со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.4. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы, за истекший месяц (квартал, год и т.д.) или учебный период.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства Российской Федерации, выплаты премий не производятся.

4.6. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации Учреждения;

- наличие обоснованных претензий, жалоб;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,

- упущения и искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.7. Лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.8. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Заключительные положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

5.3 Руководителю Учреждения премия выплачивается по приказу Министерства образования Чувашской Республики.

5.4. Контроль за использованием общего фонда премирования возложить на БУ «ЦФО» Минобразования Чувашии.

5.5 Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя Учреждения.

5.6. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

П О Л О Ж Е Н И Е

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1» Министерства образования Чувашской Республики

I.Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1» Министерства образования Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии (далее - Учреждение), повышения качества образовательного и воспитательного процесса, достижения прозрачности и гласности оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с Приказом Министерства образования Чувашской Республики от 31.12.2008 № 2051 «О порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников образовательных учреждений и учреждений образования, подведомственных Министерству образования Чувашской Республики».

Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части оплаты труда работников учреждения.

II.Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ ст) определяется по формуле:

ФОТ ст = ФОТ оу х Д ст, где

ФОТ оу – фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий учебный год;

Д ст – стимулирующая доля ФОТ оу

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется следующим образом:

не менее 63% – на стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения (учителям начальных классов, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, инструктору по физкультуре, учителям-логопедам, старшему воспитателю, воспитателям, учителям-дефектологам и другим педагогическим работникам);

не более 37% - на стимулирующие выплаты надбавок другим работникам учреждения (учебно-вспомогательному персоналу, служащим и рабочим).

III.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы
- надбавка за качество выполняемых работ
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ
- доплаты и надбавки за звания и государственные награды
- премиальные выплаты по итогам работы.

При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и муниципальных программ и проектов;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения и др.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения ежемесячно. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по результатам оценки утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются Минобразования Чувашии) утверждаются руководителем учреждения в размере должностей по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника за счет средств республиканского бюджета, выделенных на выполнение государственного задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

- работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя, заместителей руководителя учреждения.

Надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев оценки деятельности работников для установления стимулирующих выплат (приложение 1), позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителя учреждения, показатели и критерии премирования которого утверждаются Министерством образования Чувашской Республики) и выплачиваются ежемесячно.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется 1 раз в год по итогам предыдущего года.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого приказом руководителя учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений утверждаются приказом Министерства образования Чувашской Республики.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении российский, международных, республиканских, муниципальных мероприятий научно - методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов и др.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий и др.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам года не ограничен.

Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труда работников учреждения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

Порядок, условия и размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения о выполняемых работах, премий по итогам работы, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат и надбавок, выплачиваемых из базового фонда оплаты труда, порядок и условия их выплаты отражаются в Уставе учреждения, коллективном договоре.

IV.Порядок установления размеров выплат за качество выполняемых работ

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев оценки деятельности работников для установления стимулирующих выплат (далее - критериев), кроме руководителя и заместителя руководителя учреждения.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев осуществляет комиссия по установлению персонального коэффициента, выплат стимулирующего и компенсационного характера (далее – рабочая комиссия), созданная для этих целей приказом руководителя учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Министерством образования Чувашской Республики, других работников – по критериям, утвержденным учреждением.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя.

Размер выплат определяется следующим образом:

на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий год производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий год) по всем критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, кроме руководителя и заместителя руководителя учреждения. После подсчетов баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, кроме руководителя и заместителя руководителя учреждения.

Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников (группа 1), и для других работников учреждения – учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (группа 2).

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником группы, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла для работников данной группы.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы по каждой из групп, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

Далее, в каждой группе денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, относящимся к данной группе, таким образом, получается размер надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

В случае, если работник уволился из учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в учреждении согласно приказа руководителя учреждения.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

V.Регламент участия Общего собрания работников учреждения и первичной профсоюзной организации в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев осуществляет рабочая комиссия.

Для этого каждый работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка предоставляется до 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий обучающихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который заверяется подписью руководителя и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (исключая руководителя и заместителя руководителя учреждения). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей

комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в первичную профсоюзную организацию и Общее собрание работников учреждения.

После получения листа согласования протокола первичной профсоюзной организации и Общего собрания работников учреждения руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением сводного оценочного листа в бухгалтерию для начисления надбавок.

Выплата ежемесячных надбавок руководителю учреждения осуществляется на основании трудового договора, дополнительных соглашений к трудовому договору, заключенных между руководителем и Министерством образования Чувашской Республики.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится 1 раз в год до 20 января.

В случае установления рабочей комиссией нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать апелляцию, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушений, установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям рабочей комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течении 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания рабочей комиссии решение рабочей комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Приложение 1
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Критерии оценки деятельности работников для установления стимулирующих выплат

Наименование критерия	Наименование показателя	Баллы
Заведующий хозяйством		
Критерий 1. Санитарно-гигиенические условия школы	1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений. 2. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось	 1,5 1,5 1,0

	-замечаний нет 3. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2,0 1,5
Критерий 2. Пожарная и антитеррорис-тическая безопасность в учреждении.	1. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС, - наличие «тревожной кнопки», -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении 2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	 1,5 1,5 1,5 1,5
Критерий 3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.). 2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей. 4. Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности завхоза в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет 5. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены. 6. Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности. 7. Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1,5 1,0 1.5 1.0 1.5 1.5 1.0 1.5
Всего по критериям		24,0
Учитель		
Критерий 1. Динамика образовательных результатов обучающихся	1.Средний балл учащихся по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации: - равен 3,0 баллам - рост качества обучения по сравнению с предыдущим периодом - динамика детей группы риска 2. Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам учебного года: - ниже в сравнении с предыдущим периодом - нулевая 3. Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб (письменно) 4. Наличие обучающихся, занимающихся проектной деятельностью	 1,0 2,0 1,0 1,0 2,0 1,5 1,0 2,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Наличие публикаций, отражающих отдельные элементы методической системы педагога (статьи в научно-методических изданиях, сборниках научно-практических конференций, учебные пособия, методические рекомендации и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Участие педагога в апробационной, инновационной, экспериментальной работе с указанием апробаций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня	 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5

	3. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест - участие в конкурсе - призовые места городского, республиканского уровня - призовые места федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2 7. Наставничество молодых педагогов 8. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж образовательной организации - 2 и более - менее 2	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 0,5 1,0 2,0 1,0 1,5 2,0 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Доля учащихся, состоящих в комиссии по делам несовершеннолетних: - ниже в сравнении с предыдущим периодом - нулевая 2. Наличие форм организации внеурочной деятельности по предмету - 3 и более форм - менее 3 форм 3. Создание педагогом условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта - системность в организации воспитательной деятельности - системность в организации воспитательной и социально направленной деятельности с социальными партнерами (в том числе с законными представителями ребенка). - организация и руководство проектами социальной направленности (в том числе портфолио воспитанников) 4. Наличие участников в конкурсах, олимпиадах, наличие призовых мест - участие на городском, республиканском, федеральном уровне - городского, республиканского уровня - федерального уровня	 0,5 1,0 2,0 1,0 1,0 1,5 2,0 0,5 1,0 1,5
Всего по критериям		40,0
Учитель-логопед		
Критерий 1. Динамика образовательных результатов обучающихся	1. Процент обучающихся, имеющих положительную динамику в коррекционно-развивающем образовательном процессе: значительное улучшение речевых возможностей: - 50% и более - менее 50% 2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб (письменно) 3. Результаты информационно-просветительской работы с субъектами образовательных отношений: воспитанниками (обучающимися), педагогами, родителями (подтверждение данными из отчетов о проделанной работе, заверенных руководителем ОУ) - высокий 50 % и более - низкий менее 50 %	 6,0 2,0 1,5 1,0 3,0 1,0
Критерий 2.	1. Участие педагога в апробационной, инновационно,	

Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	экспериментальной работе с указанием апробаций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест - участие в конкурсе - призовые места городского, республиканского уровня - призовые места федерального уровня 3. Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, сборниках научно-практических конференций, учебные пособия, методические рекомендации и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Повышение результативности коррекционно-образовательного процесса путем построения эффективного взаимодействия с педагогами (с учителями, воспитателями и специалистами ОУ) - системность взаимодействия 7. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2 8. Участие в работе общественных профессиональных сообществ 9. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж образовательной организации - 2 и более - менее 2	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5 0,5 1,0 1,5 2,0 1,0 0,5 2,0 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Использование современных образовательных технологий в коррекционном процессе (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов, разноуровневое обучение) - 3 и более методов и методик - менее 3 методов и методик 2. Использование цифровых ресурсов и программных продуктов коррекционного образовательного процесса: - фрагментарное использование - системное использование 3. Результаты консультационных услуг, оказанных субъектам образовательных отношений: обучающимся (воспитанниками), педагогам, родителям: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 4. Создание педагогом условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта - подготовка к праздничным выступлениям - организация и проведение мероприятий с обучающимися - помощь в организации режимных моментов	 1,0 0,5 1,0 2,0 2,0 1,0 1,0 1,0 1,0
Всего по критериям		40,0
Учитель-дефектолог		
Критерий 1. Динамика	1. Оценка деятельности специалиста по результатам работы ЦПМПК в сравнении с предыдущим годом:	

образовательных результатов обучающихся	- полной коррекцией недостатков в психофизическом развитии (1 и более детей) - значительное сглаживание недостатков - положительная динамика 2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб (письменно) 3. Результаты информационно-просветительской работы с субъектами образовательных отношений: воспитанниками (обучающимися), педагогами, родителями (подтверждение данными из отчетов о проделанной работе, заверенных руководителем ОУ) - высокий 50 % и более - низкий менее 50 %	3,0 2,0 1,0 1,5 1,0 3,0 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Участие педагога в апробационной, инновационно, экспериментальной работе с указанием апробаций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест - участие в конкурсе - призовые места городского, республиканского уровня - призовые места федерального уровня 3. Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, сборниках научно-практических конференций, учебные пособия, методические рекомендации и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2 8. Наставничество молодых педагогов 9. Участие в работе общественных профессиональных сообществ 10. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж образовательной организации - 2 и более - менее 2	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5 0,5 1,0 2,0 1,0 1,5 0,5 2,0 1,0
Критерий 3 Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Использование современных образовательных технологий в коррекционном процессе (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов, разноуровневое обучение) - 3 и белее методов и методик - менее 3 методов и методик 2. Повышение уровня коммуникативной компетентности обучающихся, - фрагметарно - системно 3. Результаты консультационных услуг, оказанных субъектам	 1,0 0,5 3,0 6,0

	образовательных отношений: обучающимся (воспитанниками), педагогам, родителям: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 %	 2,0 1,0
Всего по критериям		40,0
	Инструктор по физической культуре	
Критерий 1. Динамика образовательных результатов воспитанников	1. Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб(письменно) 2. Процент воспитанников, имеющих положительную динамику достижений планируемых результатов освоения образовательных и воспитательных программ, реализуемых воспитателем - высокий - низкий	 1,5 1,0 3,0 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Участие в апробационной, инновационной, экспериментальной работе с указанием инноваций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях (за последние пять лет). - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня, - федерального уровня. 2. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест -участие - городского, республиканского уровня, - федерального уровня. 3. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы педагога. 5.Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - на уровне учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, в сборниках научно-практических конференций, методические рекомендации, пособия) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 7. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 0,5 1,0 3,0 0,5 1,0 1,5 1,0 1,0 2,0 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Создание педагогом условий для приобретения воспитанниками позитивного социального опыта: - участие педагогического коллектива в соревнованиях и конкурсах - участие воспитанников в соревнованиях, конкурсы и т.д.) - участие родителей (законных представителей) ребенка в оздоровительных проектах 2. Использование современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов, индивидуально-дифференцированное обучение и т.д.), использование парциальных, авторских программ: - использует фрагментарно - использует в полном объеме 3. Проектирование образовательного процесса в ИКТ – насыщенной	 2,0 4,0 1,5 0,5 1,0

	образовательной среде (использование цифровых ресурсов и программных продуктов): - фрагментарное - системное 4. Участие в работе общественных профессиональных сообществ	 1,0 2,0 0,5
Всего по критериям		35,0
	Музыкальный руководитель	
Критерий 1. Динамика образовательных результатов воспитанников	1. Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб(письменно) 2. Процент воспитанников, имеющих положительную динамику достижений планируемых результатов освоения образовательных и воспитательных программ, реализуемых воспитателем - высокий - низкий	 1,5 1,0 3,0 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Участие в апробационной, инновационной, экспериментальной работе с указанием инноваций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях (за последние пять лет). - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня, - федерального уровня. 2. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест -участие - призовые места городского, республиканского уровня, - федерального уровня. 3. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы педагога. 5.Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - на уровне учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, в сборниках научно-практических конференций, методические рекомендации, пособия) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 7. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 0,5 1,0 3,0 0,5 1,0 1,5 1,0 1,0 2,0 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Создание педагогом условий для приобретения воспитанниками позитивного социального опыта: - участие педагогического коллектива в конкурсах - участие воспитанников в конкурсах - участие родителей (законных представителей) ребенка в творческих проектах 2. Использование современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов, индивидуально-дифференцированное обучение и т.д.), использование парциальных, авторских программ: - использует фрагментарно - использует в полном объеме 3. Проектирование образовательного процесса в ИКТ – насыщенной	 2,0 4,0 1,5 0,5 1,0

	образовательной среде (использование цифровых ресурсов и программных продуктов): - фрагментарное - системное 4. Участие в работе общественных профессиональных сообществ	 1,0 2,0 0,5
Всего по критериям		35,0
	Воспитатель	
Критерий 1. Динамика образовательных результатов воспитанников	1. Процент воспитанников, имеющих положительную динамику достижений планируемых результатов освоения образовательных и воспитательных программ, реализуемых воспитателем - высокий 50% и более - низкий менее 50% 2. Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) коррекционными образовательными услугами - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб(письменно)	 3,0 1,0 1,5 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Участие педагога в экспериментальной работе с указанием экспериментов - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2.Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест - участие - призовые места городского, республиканского уровня - федерального уровня 3. Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, в сборниках научно-практических конференций, методические рекомендации, пособия.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5 0,5 1,0 2,0 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Создание педагогом условий для приобретения воспитанниками позитивного социального опыта - системность в организации воспитательной деятельности - системность в организации воспитательной и социально направленной деятельности с социальными партнерами (в том числе с законными представителями ребенка). - организация и руководство проектами социальной направленности (в том числе портфолио воспитанников) 2. Использование современных образовательных технологий (личностно-ориентированные технологии воспитания, метод проектов, авторские технологии и др.) -использует фрагментарно - использует в полном объеме 3.Стабильность посещаемости воспитанников дошкольного учреждения: -50% и менее -более 50%	 1,0 1,5 2,0 0,5 1,0 2,5 5,5

	4.Наличие участников фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, выставок и т.п. -участие - призовые места городского, республиканского уровня - федерального уровня	 0,5 1,0 1,5
Всего по критериям		35,0
Старший воспитатель		
Критерий 1. Результаты профессиональной деятельности	1. Участие в научных конференциях, конкурсах методических разработок и продуктов - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне 2. Разработка методических и информационно-аналитических материалов по реализации принципов ФГОС дошкольного образования, подбор диагностических методик - информационно-аналитические материалы - методические материалы - диагностики 3. Системность в диагностировании профессиональных затруднений, развития профессиональной компетентности работников образования 4. Реализация нетрадиционных технологий методической деятельности и инновационных подходов к организации методической работы 5. Системность в организации методической работы по обобщению и распространению педагогического опыта работников образования 6. Системность в организации методической работы по организации конкурсов профессионального мастерства и подготовке работников образования для участия в них - на муниципальном и республиканском уровне - на федеральном уровне 7. Системность в организации методической работы по повышению квалификации работников образования 8. Проектирование профессиональной деятельности в ИКТ-насыщенной среде - использует фрагментарно - использует в полном объеме	 0,5 1,0 1,5 1,0 2,0 2,5 3,5 3,5 3,5 1,5 2,0 3,5 0,5 1,0
Критерий 2. Методическая система, апробированная в профессиональном сообществе	1. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации с указанием мероприятий, в рамках которых демонстрировался данный опыт; публикации - уровень Учреждения - городской, республиканский уровень - федеральный уровень 2. Наличие публикаций, отражающих отдельные элементы методической системы педагога (доклады на научно-практических конференциях, семинарах, методические рекомендации, учебные пособия и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня	 0,5 1,0 1,5 1,0 1,0
Критерий 3. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Участие в экспертной деятельности 3. Участие педагога в апробационной, инновационной, экспериментальной работе с указанием апробаций, эксперитментов, проводимых на указанных урвнях - уровень Учреждения - городской, республиканский уровень - федеральный уровень	 0,5 1,0 3,5 0,5 1,0 1,5
Всего по критериям		40,0
Педагог-психолог		

Критерий 1. Динамика образовательных результатов обучающихся	1. Результаты психопрофилактической работы с субъектами образовательных отношений: обучающимися (воспитанниками), педагогами, родителями: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 2. Результаты психодиагностической работы с субъектами образовательных отношений: обучающимися (воспитанниками), педагогами, родителями: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 3. Результаты психокоррекционной и развивающей работы с субъектами образовательных отношений: обучающимися (воспитанниками), педагогами, родителями: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб (письменно)	 3,0 1,0 3,0 1,0 3,0 1,0 1,5 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Наличие публикаций, отражающих отдельные элементы методической системы педагога (статьи в научно-методических изданиях, сборниках научно-практических конференций, учебные пособия, методические рекомендации и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 3. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2 4. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест - участие в конкурсе - призовые места городского, республиканского уровня - призовые места федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Участие педагога в апробационной, инновационной, экспериментальной работе с указанием апробаций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 7.Участие в работе общественных профессиональных сообществ 8. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж образовательной организации - 2 и более - менее 2	 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5 2,0 1,0 0,5 1,5 2,0 0,5 1,0 0,5 1,0 1,5 0,5 2,0 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Результаты консультационных услуг, оказанных субъектам образовательных отношений: обучающимся (воспитанниками), педагогам, родителям: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 2. Результаты психопросветительской работы с субъектами	 2,0 1,0

	образовательных отношений: обучающимися (воспитанниками), педагогами, родителями: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 3. Уровень организации работы социально-психологической направленности с родительской общественностью и/или социальными партнерами - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 4. Уровень владения разнообразными методами диагностики и психологическими техниками (арттерапии, гештальттерапии, сказкотерапии, песочной терапии и пр.) - 3 и белее методов и методик - менее 3 методов и методик 5. Использование современных образовательных технологий в коррекционном процессе (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов, разноуровневое обучение) - 3 и более методов и методик - менее 3 методов и методик 6. Использование цифровых ресурсов и программных продуктов коррекционного образовательного процесса: - фрагментарное использование - системное использование	 3,0 1,0 1,5 1,0 1,0 0,5 1,0 0,5 1,0 2,0
Всего по критериям		40,0
	Воспитатель в группе продленного дня	
Критерий 1. Динамика образовательных результатов обучающихся	1. Процент обучающихся, имеющих положительную динамику достижений планируемых результатов освоения образовательных или воспитательных программ, реализуемых воспитателем: - высокий 50 % и более - низкий менее 50 % 2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников коррекционными образовательными услугами: - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб (письменно)	 3,0 1,0 1,5 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Участие педагога в апробационной, инновационной, экспериментальной работе с указанием апробаций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Участие педагога в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест - участие в конкурсе - призовые места городского, республиканского уровня - призовые места федерального уровня 3. Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, сборниках научно-практических конференций, учебные пособия, методические рекомендации и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка)	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5

	- городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2 7. Участие в работе общественных профессиональных сообществ	0,5 1,0 2,0 1,0 0,5
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Создание педагогом условий для приобретения воспитанниками позитивного социального опыта: - системность в организации воспитательной деятельности - системность в организации воспитательной и социально направленной деятельности с социальными партнерами (в том числе с законными представителями ребенка). - организация и руководство проектами социальной направленности (в том числе портфолио воспитанников) 2. Использование современных образовательных технологий (личностно-ориентированные технологии воспитания, метод проектов, авторские технологии и др.) - использует фрагментарно - использует в полном объеме 3. Наличие форм организации внеурочной деятельности по предмету (кружки, клубы, секции, предметные недели, школьные научные общества, общественно-полезные практики и др): - 3 и белее форм - менее 3 форм 4. Наличие участников в конкурсах, спортивных соревнованиях, выставках, наличие призовых мест - участие на городском, республиканском, федеральном уровне - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Участие в сетевых Интернет-проектах, направленных на обеспечение высокого качества организации образовательного процесса - на городском, республиканском уровнях - на федеральном уровне	 1,0 1,5 2,0 0,5 1,0 2,0 1,0 0,5 1,0 1,5 1,0 2,0
Всего по критериям		35,0
Воспитатель дошкольной группы на дому		
Критерий 1. Динамика образовательных результатов воспитанников	1. Процент воспитанников, имеющих положительную динамику достижений планируемых результатов освоения образовательных и воспитательных программ, реализуемых воспитателем -высокий 50% и более -низкий менее 50% 2. Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) коррекционными образовательными услугами - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб(письменно)	 3,0 1,0 1,5 1,0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1. Участие в сетевых Интернет-проектах, направленных на обеспечение высокого качества организации образовательного (воспитательного) процесса 2. Участие педагога в экспериментальной работе - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 3. Участие в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест -участие в конкурсах - наличие призовых мест в конкурсах городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации) - уровня Учреждения	2,0 0,5 1,0 1,5 0,5 1,0 2,0 0,5

	- городского, республиканского уровня - федерального уровня 5.Наличие публикаций, отражающих отдельные элементы методической системы педагога (доклады на научно-практических конференциях, семинарах, методические рекомендации, учебные пособия и т.п.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского -федерального уровня	1,0 1,5 1,0 1,0 0,5 1,0
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного развития детей с ОВЗ	1. Проектирование образовательного процесса в ИКТ – насыщенной образовательной среде - фрагментарное - системное 2. Наличие участников фестивалей, конкурсов, выставок, творческих работ и т.п., наличие призовых мест -участие - призовые места городского, республиканского уровня - федерального уровня 3.Использование современных образовательных технологий в коррекционном процессе -3 и более -менее 3 4. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей. Общественная активность. Волонтерство 5.Создание педагогом условий для приобретения воспитанниками позитивного социального опыта -системность в организации воспитательной деятельности -системность в организации воспитательной и социально направленной деятельности с социальными партнерами -организация и руководство проектами социальной направленности (в том числе портфолио воспитанников)	 1,0 2,0 0,5 1,0 1,5 1,5 0,5 1,0 1,0 1,5 2,0
Всего по критериям		35,0
Кладовщик		
Критерий. Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений 2. Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей 3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению 4. Высокий уровень исполнительной дисциплины 5. Высокий уровень этики общения в коллективе 6. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения скоропортящихся продуктов питания 7. Осуществление контроля за поставкой продуктов 8.Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра 9. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря 10. Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение. 11. За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования. 12.Профилактика травматизма (отсутствие травм) 13. Соблюдение правил по ПБ и ОТ	1,0 1.0 1,5 1,0 1,0 1,5 1,5 1,5 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
Итого по критерию		15,0
Повар, кухонный рабочий		
Критерий. Высокое качество приготовления пиши и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной первичной обработки продуктов 2. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений 3. Отсутствие замечаний на условия хранения	2,0 2,0 1,0

	продуктов питания, скоропортящихся продуктов 4. Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи 5. Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарных норм обработки посуды и кухонного оборудования 6. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил ПБ 7. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования 8. Участие в общественной жизни учреждения (субботники, общ. нагрузка) 9. Высокий уровень этики общения в коллективе	 2,0 2,0 1,0 2,0 1,0 2,0
Итого по критерию		15,0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Критерий 1. Высокая организация обслуживания участников педпроцесса	1. Качественное проведение генеральных уборок 2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений 4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса 6. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки 7. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. 8. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению 9. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра 10. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества 11. Профилактика травматизма (отсутствие травм)	1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1,0 1,5 1,5 1,0 1,0
Итого по критерию		15,0
Младший воспитатель		
Критерий. Качество работы	1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений 2.Соблюдение эстетических норм и правил сервировки стола 3.Высокий уровень этики общения в коллективе 4. Участие в работе по озеленению территории учреждения. 5.Участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми 6.Участие в мероприятиях Учреждения 7.Удовлетворенность родителей присмотром и уходом за воспитанниками 8.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания 9.Помощь в организации режимных моментов (прогулки, занятия, экскурсии) 10.Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей 11. Помощь в организации проведения родительских собраний (присмотр за воспитанниками) 12.Профилактика травматизма (отсутствие травм) 13.Соблюдение правил по ПБ и ОТ	1,5 0,5 1,0 1,5 1,5 1,0 1,0 1,0 1,5 1,5 1,0 1,0 1,0
Итого по критерию		15,0
Секретарь руководителя		
Критерий. Высокая организация охраны объектов Учреждения.	1. За соблюдение графика документооборота, качественное выполнение документации. 2. За создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование. 3. За ведение архивной документации, а также документов, необходимых для назначения досрочных пенсий работникам учреждения. 4.За качественное и оперативное выполнение особо важных работ по поручению администрации (директора).	2,0 2,0 3,0 3,0

	5. За исполнительскую дисциплину при выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей. 6. Внедрение и использование в работе новых инновационных технологий, современных методов, автоматизированных процессов. 7. Качественное и своевременное ведение личных дел сотрудников школы. 8. За проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ. **9.** Своевременное и качественное представление отчетной документации и отчетности. 10. 3а отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей (законных представителей).	2,0 2,0 2,0 2,0 3,0 1,0
Итого по критерию		22,0
Дворник		
Критерий. Высокая организация содержания территории Учреждения.	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории 2. Уборка территории Учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком 3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии 4. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки 5. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 6. Работа за пределами должностных обязанностей 7. За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования. 8. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5 2,0 2,0 2,0 1,5 2,0 2,0 2,0
Итого по критерию		15,0
Уборщик производственных и служебных помещений		
Критерий. Высокая организация обслужи-вания обучающихся, содержания помещения учреждения	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений 2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу 3. Отсутствие замечаний па несоблюдение установленного графика ежедневной уборки 4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 5. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества 6. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра 7. Применение дезинфицирующих средств при уборке 8. Высокий уровень этики общения в коллективе 9. Работа за пределами должностных обязанностей	2,0 2,0 2,0 2,0 1,5 1,5 1,5 1,5 1,0
Итого по критерию		15,0
Шеф-повар		
Критерий. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи 2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений 3. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания 4. Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи 5. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода 6. Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи 7. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения скоропортящихся продуктов питания 8. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 9. Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок 10. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования 11. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения	1,5 1,0 1,5 1.5 1,0 1,5 1,5 1,0 1,0 1,5

	персоналом медицинского осмотра 12. Высокий уровень этики общения в коллективе	1,0 1,0
Итого по критерию		15,0
	Тьютор	
Критерий 1. Динамика образовательных результатов обучающихся	1. Результаты сопровождения формирования и реализации тьюторантами индивидуальных образовательных маршрутов/ учебных планов/ проектов - высокий 50% и более - низкий менее 50% 2.Результаты консультационных услуг родителям, педагогам, специалистам сопровождения - высокий 50% и более - низкий менее 50 % 3. Удовлетворенность заказчиков (тьюторантов и их родителей) качеством оказания образовательных услуг тьютора. - положительные оценки (письменно) - отсутствие обоснованных жалоб (письменно)	 3,0 1,0 2,0 1,0 1,5 1.0
Критерий 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	1.Участие педагога в апробационной, инновационно, экспериментальной работе с указанием апробаций, экспериментов, проводимых на указанных уровнях - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 2. Участие тьюотора в профессиональных конкурсах - городского, республиканского уровня - федерального уровня - наличие призовых мест 3. Наличие публикаций, отражающих методическую систему работы тьютора (статьи в научно-педагогических изданиях, методические разработки, пособия и т.д.) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 4. Обобщение и распространение опыта тьюторского сопровождения реализации тьюторантами индивидуальных образовательных маршрутов/ учебных планов/проектов в рамках профессиональных сообществ - уровня Учреждения - городского, республиканского уровня - федерального уровня 5. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) - городского, республиканского уровня - федерального уровня 6. Методическое обеспечение процесса реализации индивидуальных образовательных маршрутов /*учебных планов/проектов (конспекты, презентации, дидактический и раздаточный материалы, электронные ресурсы, аудио-видео-материалы, фото*) - фрагментарное использование - системное использование. 7. Участие тьютора в проектах образовательной и социально-психологической направленности, в сетевых Интернет-проектах и в сетевом взаимодействии - городского, республиканского уровня - федерального уровня 8. Участие педагога в рабочих, творческих группах - 2 и более - менее 2 9. Участие в работе общественных профессиональных сообществ	 0,5 1,0 1,5 0,5 1,5 2,0 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5 0,5 1,0 1,0 3,0 1,0 2,0 2,0 1,0 0,5
Критерий 3. Реализация мероприятий для полноценного	1. Знание современных образовательных методов и технологий, в том числе технологий индивидуализации образования и тьюторского сопровождения; практическое использование их в процессе	

развития детей с ОВЗ	сопровождения тьюторантов - фрагментарное использование - системное использование 2. Использование современных образовательных технологий в коррекционном процессе (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов, разноуровневое обучение) - 3 и более методов и методик - менее 3 методов и методик 3. Наличие открытой, вариативной, ИКТ насыщенной образовательной среды; доступность образовательных ресурсов для реализации тьюторантами индивидуальных образовательных маршрутов/учебных планов/проектов (карта образовательных ресурсов). - полное соответствие образовательной среды - частичное соответствие образовательной среды	 1,0 2,5 1,0 0,5 2,0 1,0
Итого по критерию		35,0

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

Положение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1» Министерства образования Чувашской Республики

I Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чувашской Республики в целях

усиления материальной заинтересованности работников «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1» Минобразования Чувашии (далее – образовательная организация) и повышения профессионального уровня, эффективности работы, улучшения исполнительной дисциплины и ответственности за конечные результаты труда.
2. Положение является локальным нормативным актом образовательной организации, регулирующим порядок выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работников образовательной организации (далее - выплата за интенсивность и высокие результаты работы).
3. Положение распространяется на педагогических работников, состоящих в штате образовательной организации, за исключением работающих в образовательной организации по договорам гражданско-правового характера.
4. Руководителю образовательной организации и его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.
5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам сроком на один месяц в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

II Порядок определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

6. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы педагогических работников образовательной организации (приложение 1).
7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется комиссией по установлению персонального коэффициента, выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам образовательной организации (далее - комиссия). Заседания проходят один раз в месяц. Решения комиссии оформляется протоколом. Срок хранения протоколов - 5 лет.
8. Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам на определенный период являются материалы – аналитическая информация о деятельности педагогического работника (лист самооценки) и анализ выполнения утвержденных критериев, представленные в комиссию каждым педагогическим работником самостоятельно.
9. Комиссия на основе представленных материалов составляет сводную ведомость с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Комиссия принимает решение об установлении размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов. Решение комиссии считается легитимным при присутствии 2/3 состава комиссии.
10. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется следующим образом:
- производится подсчет баллов, накопленных педагогическим работником в процессе профессиональной деятельности за оцениваемый период;
- путем суммирования баллов, набранных каждым педагогическим работником, выводится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на данную надбавку, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, таким образом, получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждого педагогического работника.
11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии.

III Заключительные положения

13. При увольнении педагогического работника до начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится.
14. Принятому педагогическому работнику, отработавшему менее половины месяца, предшествующего месяцу установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы данная выплата не устанавливается.
15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной должности работника.
16. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с личными баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.
17. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факт (факты) нарушения, установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.
18. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.
19. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Приложение 1
к Положению об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работников

Критерии оценки деятельности работников для установления стимулирующих выплат

1. Размещение новости на сайте школы и публичных официальных страницах в социальных сетях – 1 балл;
2. Благоустройство территории школы, классных и групповых помещений, кабинетов специалистов – 1 балл;
3. Участие в общественных мероприятиях города, республики (демонстрация, флэш-моб, Лыжня России, митинг и др.) – 1 балл;
4. Выход с обучающимися на экскурсию в музей, театр, библиотеку – 1 балл;
5. Участие в экспертной деятельности (по приказу) – 1 балл;
6. Выполнение поручений администрации школы или вышестоящих организаций (анкетирование, прохождение тестов и др.) – 1 балл;
7. Расширение зоны педагогической деятельности и ведение соответствующей документации (написание характеристики, протоколов педсовета, ШМО, собраний трудового

коллектива, общешкольного родительского собрания, работа в составе Совета профилактики, ППК, Школы молодого специалиста) – 2 балла;

8. Участие в мероприятиях и жизни школы (участие в утренниках, педпрактика студентов) – 1 балл;

9. Подготовка к представлению педагогического опыта (подготовка статьи к публикации с указанием организатора, подготовка к открытым мероприятиям и выступлениям, разработка проекта, работа в творческой группе) – 2 балла;

10. Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, НПК, соревнованиям – 1 балл;

11. Приобретение пособий, дидактических игр, методической литературы – 1 балл;

12. Изготовление атрибутики для проведения открытых мероприятий, выпуск школьной газеты– 1 балл;

13. Участие в семинарах, конференциях, вебинарах (с приложением сертификата) – 1 балл.

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1» Министерства образования Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальной помощи работникам бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1» Министерства образования Чувашской Республики (далее – положение) разработано для оказания материальной помощи работникам «Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ № 1» Минобразования Чувашии (далее - Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, согласно Уставу Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, Положению об оплате труда работников Учреждения, с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается из фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемый за счёт бюджетных ассигнований.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием работников Учреждения и принимаются на его заседании.

1.4. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок выплаты материальной помощи работникам

2.1. Материальная помощь работникам Учреждения осуществляется на основе настоящего положения.

2.2. Материальная помощь выплачивается в размере одного оклада сотрудника, по основной должности, один раз в год.

2.3. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

- рождение ребенка у работника Учреждения;
- свадьба работника Учреждения.
- смерть родственника работника Учреждения (родителей, детей) и супругов;
- юбилейная дата (50, 55, 60, и каждые последующие 10 лет со дня рождения);
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- причинение работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.);
- необходимости в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях

2.3. При рождении ребенка и по случаю свадьбы материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения при предъявлении копии свидетельства о рождении или свидетельства о браке.

2.4. В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей работника Учреждения материальная помощь может выплачиваться при представлении заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

2.5. В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.) выплата производится по заявлению работника. Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами.

2.6. В случаях необходимости в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по предоставлении подтверждающих документов), на основании заявления работника.

2.7. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения.

2.8. Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании приказа Министерства образования Чувашской Республики.

2.9. Материальная помощь выплачивается по основному месту работы.

3. Заключительные положения

3.1. В случае представления работником заведомо ложных сведений, с целью получения материальной помощи, работник несёт уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статьями 159.2 УК РФ).

3.2. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ № 1»
Минобразования Чувашии
_____Т.В. Кузьмина
Протокол от №

УТВЕРЖДЕНО
Директор «Чебоксарская НОШ
для обучающихся с ОВЗ №1»
Минобразования Чувашии

_____А.Ю. Петрова
Приказ от №

Форма расчетного листка
бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1» Министерства образования Чувашской Республики

БУ "Чебоксарская НОШ для обучающихся с ОВЗ №1" Минобразования Чувашии

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК **за** **_____ 2017 г.**

(месяц)

Ф.И.О. , таб. №

Отработано _____ дн./ _____ час. (норма ___/___)

Подразделение _____(код)

Должность _____

Ставка _____ руб/мес (_____ ст.)

Ст. вычеты

На начало периода				
Бюджет 211				
Должность (вид работы), таб. №				
На начало периода				

Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
ИТОГО					
	Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода					
ВСЕГО					
На конец периода					

НДФЛ за _____ 2017 г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог