

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 33
имени Героя России сержанта Н.В.Смирнова»
города Чебоксары Чувашской Республики

на 2019- 2022 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 22.11.2019
34-516
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГО САО ЧУВАШСКОМУ РАЗВИТИЮ
И ОБРАЗОВАНИЮ



[Handwritten signature]

В.Г. ЯКОРЛЕВ

В территориальном профсоюзном органе
Регистрационный № 513 от « 22 » ноября 20 19 г.
Председатель городской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
М.П.

[Handwritten signature] / З.А. Кутузова

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 Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Героя России сержанта Н.В.Смирнова» города Чебоксары Чувашской Республики.

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 Чувашской Республики «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 образования и науки Российской Федерации;

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Григорьева Луиза Васильевна** (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Арсентьевой Кристины Сергеевны**.

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 (ст.

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

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

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

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

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 2022 год включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Школы при приеме на работу.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

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

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

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

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

2.2.10. 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.

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для повышения квалификации, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки:

а) возмещать работнику расходы по проезду:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

- оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

- оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

б) возмещать работнику расходы на проживание, а именно расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

в) возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

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 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.

Норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей – по Чувашской Республике;

500 рублей – за пределы Чувашской Республики;

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

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации 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.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные

сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Для образовательных организаций к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количество учащихся, количество часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных (учебных) программ.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется

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

3.9. 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.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. 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.

3.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

В методический день учитель свободен от выполнения аудиторной нагрузки, но не

свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, собраниях и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом.

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.

3.14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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.

Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых перечислены в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в предыдущем абзаце, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом: выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

3.15. 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 ст. 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.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 7).

3.17. 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.

3.18. 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.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.20. 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 может быть предоставлен 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).

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

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

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

3.22. В соответствии с законодательством и по итогам специальной оценки условий труда работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №7).

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

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

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

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

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

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

3.25. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 2 календарных дней;
- 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;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней;
- в иных случаях по согласованию с работодателем – до 5 календарных дней.

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

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Заработная плата работникам начисляется согласно Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары (Приложение № 2).

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

Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: 9 числа текущего месяца - 60%, 24 числа текущего месяца - 40%.

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.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/300 процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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 Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 25% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, согласно Приложению № 10 к настоящему коллективному договору.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары, Положение о премировании работников МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда может быть направлена на премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.12. 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.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

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

5.2.3. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ) (Приложение № 12).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580-н.

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 9).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 8).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.(Приложение № 12).

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

6.1.17. В рамках реализации мер поддержки оздоровительных мероприятий работникам выплачивается единовременная Премия за работу без листка нетрудоспособности в течение календарного года.

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно 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).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для её постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, 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);

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Школе (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий и к награждению отраслевыми и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ).

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

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

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение

2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. 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 3 ст. 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

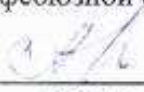
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары


_____ / Л.В. Григорьева /
подпись Ф.И.О.

М.П. «19» ноября 2019г.

От работников:

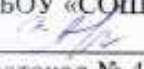
Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ / К.С. Арсентьева /
подпись Ф.И.О.

М.П. «19» ноября 2019г.

Принято на общем собрании работников
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары «19» ноября 2019г.

Председатель  / Арсентьева КС

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 499-о

П РА В И Л А
внутреннего трудового распорядка для работников
МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в МБОУ «СОШ №33» г.Чебоксары (далее – Школа) в лице директора Школы (далее - Работодатель), действующего на основании Устава Школы.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности труда.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством, Уставом Школы.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении. Сторонами трудового договора являются работник и Школа как юридическое лицо – Работодатель, представленная директором школы.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. С согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 20 и 63 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ч. 1 ст. 67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника, в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в Школе в личном деле работника, другой – у работника.

2.1.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа) либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.1.4. Срочный трудовой договор может заключаться в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.1.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей – не свыше 6 месяцев.

2.1.6. При заключении трудового договора работник обязан предъявить (и/или предоставить копию) работодателю:

- а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (предоставляется копия трудовой книжки);
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- г) индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН);
- д) документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки;
- ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»);
- з) 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- и) 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Прием на работу в Школу без предъявления перечисленных документов не допускаются. Вместе с тем, администрация Школы не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Школой.

2.1.7. На основании ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ

конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.8. Прием на работу оформляется приказом директора Школы на основании письменного трудового договора. Приказ предъявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

В соответствии с приказом о приеме на работу не позже 5 дней производится запись в трудовой книжке работника о приеме на работу согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях, организациях. О приеме работника в Школу делается запись в Книге учета личного состава.

При работе по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в Школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора Школы хранится в Управлении образования администрации г.Чебоксары.

2.1.10. На каждого работника Школы ведется личное дело, содержащее: оригинал трудового договора, заявление о приеме на работу, копию приказа о приеме на работу, копии документов об образовании и (или) профессиональной подготовке, документы, предъявляемые при приеме на работу вместо трудовой книжки, личную карточку работника унифицированной формы Т-2, согласие на обработку персональных данных, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, 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, дополнительные соглашения к трудовому договору, копии документов о повышении квалификации и аттестации работника.

Личное дело работника хранится в Школе, в том числе после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.11. Директор Школы вправе предложить работнику заполнить личную карточку работника унифицированной формы Т-2 для приобщения к делу.

2.1.12. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- Уставом школы,
- Коллективным трудовым договором,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- Должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, правилами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами, упомянутыми в трудовом договоре (контракте).

2.1.13. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации Школы, поэтому отказ администрации в заключение договора не может быть оспорен в судебном

порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом. Так, не может быть отказано в приеме на работу по мотивам пола, расы, национальности, возрасту и другим обстоятельствам, указанным в ст. 64 ТК РФ.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора (ст. 64.7 ТК РФ) в устной (по требованию претендента – в письменной) форме.

2.2.2. Основанием для отказа являются:

- отсутствие медицинского осмотра или выявление противопоказаний по его результатам;

- отсутствие вакантных должностей;

- отсутствие необходимого образования (навыков).

2.3. Отстранение от работы.

2.3.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что педагогический работник подвергается уголовному преследованию за преступления согласно ст.331.1 ТК РФ на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

- при других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.3.2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.4. Перевод на другую работу.

2.4.1. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается на основании пункта 5 части 1 статьи 77 ТК РФ.

2.4.2. Перевод на другую работу (должность) в пределах Школы осуществляется с письменного согласия работника, и оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.4.3. О переводе работника на другую работу (должность) в Школе в случаях, связанных с изменениями в Школе учебного процесса и труда (изменения числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.), ведущих к изменениям штатного расписания Школы (сокращению штатов или количества штатных единиц должности), квалифицирующихся как изменение существенных условий труда, работник должен быть уведомлен за два месяца в письменном виде.

2.4.4. Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в т.ч. в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье и нормальные жизненные условия всех детей (или же их части), для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины.

2.5. Прекращение трудового договора (контракта).

2.5.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом директора Школы в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором Школы заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работников вправе прекратить работу. Днем увольнения считается последний день работы.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.5.2. Независимо от причины прекращения трудового договора директор Школы обязан:

- издать приказ о прекращении действия трудового договора (контракта) с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи Трудового кодекса, послужившей основанием прекращения трудового договора;

- в день увольнения работнику выплатить все причитающиеся ему суммы и выдать трудовую книжку.

2.5.3. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

III. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Администрация школы в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы.

3.1.4. Контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени.

3.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке.

3.2. Администрация школы обязана:

3.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников.

3.2.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны и гигиены труда.

3.2.3. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников.

3.2.4. Организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда.

3.2.5. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта педагогических работников.

3.2.6. Обеспечивать систематическое повышение квалификации и прохождение аттестации педагогических работников, совмещение работы с обучением в учебных заведениях.

3.2.7. Обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и обучающихся.

3.2.8. Организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы.

3.2.9. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

IV. Основные права и обязанности работников Школы

4.1. Работник имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами школы, коллективным договором, соглашениями и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и другими статьями ТК РФ.

4.2. Работник школы имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные условия, обеспечивающие безопасность труда и условия, отвечающие требованиям пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны и гигиены труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, согласно Положению об оплате труда работников Школы;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных, праздничных и нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами развития учреждения;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, предоставляющие интересы работников;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий материалов, учебников, методов оценки и знаний обучающихся, воспитанников.

4.3. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные пунктом 2.1.6. настоящих Правил и законодательством Российской Федерации;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы, настоящими Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями и квалификационными требованиями, утвержденными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н;
- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять поручения, приказы и распоряжения директора Школы, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для

определенных видов работ и профессий;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

Педагогические работники Школы обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев, в случае возникновения таковых оказывать посильную помощь пострадавшим, обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрацию школы.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим работы школы определяется Уставом школы, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами директора школы.

5.2. В школе устанавливается пятидневная учебная неделя с двумя выходными днями. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с учредителем.

5.3. Для работников школы устанавливается **пятидневная рабочая неделя** с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Для отдельных работников (в соответствии с индивидуальным графиком) суббота и воскресенье могут являться рабочими днями, выходные дни устанавливаются для них в другие дни недели согласно графику и фактически отработанному времени.

5.4. Графики работ школьной библиотеки, кабинетов педагогов (педагога-библиотекаря, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога) утверждаются директором школы.

5.5. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, трудовым договором, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, графиком дежурства, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ) образовательного учреждения.

5.6. Администрацией Школы ведется учет явки работников на работу и ухода с работы, табель учета рабочего времени работников по основной должности и должности по совместительству.

5.7. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40, 35 минут устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.8. При наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования (далее - методический день).

В методический день учитель свободен от выполнения учебной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методических советах и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания, классные мероприятия и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом.

Дополнительный выходной день в этом случае, а так же в случае, если учитель в свой методический день по своему индивидуальному плану выполнял какую-то работу в школе, предусмотренную его должностными обязанностями, не предоставляется.

5.9. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.10. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам Школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника Школы оговаривается в трудовом договоре (контракте) при приеме на работу, который устанавливается работодателем на текущий учебный год. Первоначально оговоренный в трудовом договоре (контракте) объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (контракте) или в дополнительном соглашении к нему.

В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Школы при приеме на работу.

Трудовой договор (контракт) в соответствии со ст. 67 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее 18 часов в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией Школы;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.12. Заместители директора и работники педагогических должностей (старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-логопед, педагог-библиотекарь и т.п.) могут выполнять преподавательскую работу в объеме не более 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки административного персонала согласовывается директором Школы на основании заявления-разрешения.

5.13. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение существенных условий труда, об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

5.14. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

5.15. Учебная нагрузка на новый учебный год рассматривается до ухода педагогов в летний отпуск, распределяется и принимается на августовском педагогическом совете Школы, утверждается приказом директора Школы и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.16. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков, учитель должен находиться на рабочем месте за 15 минут до начала первого его урока. Урок начинается и заканчивается со звонком о его начале и окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями. Перерывы между занятиями относятся к рабочему времени.

5.17. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом СанПиН.

5.18. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждое учебное занятие, включая классные часы, рабочую программу на весь учебный год, календарно-тематический план.

5.19. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 15 мин до начала рабочего дня Школы.

5.20. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, составляемым заведующим хозяйством с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, с указанием часов работы и перерывов для отдыха и приема пищи. График на месяц утверждается директором школы, объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте не позднее, чем за 10 дней до его начала.

Работникам запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом ответственному работнику администрации Школы.

5.21. Работа в праздничные и выходные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия и после учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. За дежурство (дежурство — это нахождение работника в организации по распоряжению работодателя до начала или после окончания рабочего дня в выходные или праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного решения возникающих неотложных вопросов, не относящихся к деятельности организации) или работу в выходные и праздничные дни предоставляются с согласия работника дополнительные выходные дни в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Дополнительным выходным днем можно воспользоваться в течение 12 месяцев с момента возникновения такого права.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также запрещается привлечение несовершеннолетних работников к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни

5.22. Администрацией привлекаются заместители директоров и педагогические работники к дежурству по школе. Дежурство администрации начинается за 30 мин до начала занятий и продолжается до 17.00 часов, дежурство педагогических работников начинается за 20 мин до начала занятий и продолжается до 20 мин после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается на информационном стенде.

5.23. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (в астрономических часах), но не более 36 часов в неделю. Порядок и график работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.24. В каникулярное время работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, не требующих специальных знаний (мелкий текущий косметический ремонт, работа на территории школы, охрана Школы, экологические и санитарно-эпидемиологические мероприятия и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.25. Отпуск. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

Ежегодно отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.26. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков без предварительного уведомления администрации школы.

5.27. Запрещается всем работникам:

- курить в помещении и на территории Школы.
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их повседневной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока, в исключительных случаях это право предоставляется директору Школы и его заместителям;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков и в присутствии обучающихся;
- привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- запрещается привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.28. Любое отсутствие на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения руководства персоналом.

Отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительной причины является прогулом и влечет применение дисциплинарного взыскания, предусмотренного ТК РФ.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщать руководству персонала в 24-часовой срок, по истечении которого отсутствующий сотрудник считается неправомерно отсутствующим.

VI. Поощрения за успехи на работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

6.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

6.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

6.4. При представлении работников к государственным наградам и почетным званиям работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа, характеристики работников рассматриваются на общем собрании работников Школы. Сведения о награждениях и поощрениях морального стимулирования заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Школы.

VII. Трудовая дисциплина

7.1. Работники Школы обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы, поручения, предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику. Следовать правилам педагогической этики.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192, ст.336 ТК РФ).

7.5. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Члены администрации школы имеют право выступать с инициативой о наложении дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины или нарушение педагогической этики путем предоставления служебной записки (докладной) директору школы.

7.6. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

7.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.9. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.10. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

VIII. Порядок, условия и сроки оплаты труда

8.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором и приложением к нему - Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары, соглашениями, договорами, 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 и администрации города Чебоксары.

8.2. Школа в пределах фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

8.3. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

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

8.5. Заработная плата работников Школы максимальными размерами не ограничивается.

8.6. Для тарификации педагогических работников создается тарификационная комиссия согласно Положению о тарификационной комиссии МБОУ «СОШ №33» г.Чебоксары.

8.7. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

8.8. Оплата труда педагогических работников Школы за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

8.9. 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), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.9. Заработная плата во время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

8.11. Днями выплаты заработной платы являются: 24 числа текущего месяца в размере 40% (аванс) и 9 числа следующего месяца за отработанным месяцем в размере 60% (или остатка заработной платы)

8.12. 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.

IX. Техника безопасности и производственная санитария

9.1. Работники школы обязаны соблюдать требования по пожарной безопасности, технике безопасности и СанПиН, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами.

9.2. Запрещается:

- курение в школе и на ее территории.
- принимать пищу на рабочем месте.
- уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения.
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.
- оставлять одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения.
- запрещается использовать выделенное ему оборудование для работы в личных целях.

9.3. Младший обслуживающий персонал обязан использовать все средства индивидуальной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

9.4. Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан содержать в хорошем состоянии рабочее место, оборудование, инструменты, доверенные ему для выполнения своей работы и для технического ухода за нею.

О любой неполадке оборудования, о любом телесном повреждении, какой бы степени серьезности оно ни было, необходимо немедленно сообщать администрации.

9.5. В случае прекращения действия трудового договора работник перед уходом из Школы должен вернуть материалы, инструменты, оборудование и документацию, находящиеся в его распоряжении и принадлежащие Школе.


9.6. В случае прекращения действия трудового договора с работником, в чьи должностные обязанности входили разработка документации, их хранение, защита персональных данных и т.п., работник обязан передать их администрации Школы в полном объеме.


X. Заключительные положения

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы.

10.2. С Правилами внутреннего трудового распорядка должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Школу работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей.

10.3. Утвержденные Правила внутреннего трудового распорядка размещаются на видном месте в Школе и на сайте Школы.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С.Арсентьева
протокол № 3 от 14.10.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 Л.В.Григорьева
Приказ от 18.10.2019г. № 412-о

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 33
имени Героя России сержанта Н.В.Смирнова»
города Чебоксары Чувашской Республики

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары
протокол № 3 от 14.10.2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013г. №377 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки" и постановлением администрации г. Чебоксары ЧР от 31.10.2013 № 3570 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары", постановлений администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 28.04.2014 №1463, от 02.02.2015 №302, от 10.12.2015 №3660, от 16.11.2016 №3085, от 29.05.2017 №1333, от 07.02.2018г. №187, от 28.09.2018г. №1868, от 17.06.2019г. №1373.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары (далее – учреждение образования) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициенты 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 руководителей 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 учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

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

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{Вк},$$

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 учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно-правовыми актами администрации города Чебоксары 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.

1.7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 и администрации города Чебоксары, 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.

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 настоящим Положением руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. 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 настоящим Положением 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, наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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), осуществляется 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, а также их непосредственные руководители.

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. N 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 N 36204)

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе "Требования к квалификации", предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных

квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала 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. № 216 н "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, <i>должности</i>	Размер оклада (ставки), руб.	
1	2	3	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4131	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093	
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599	
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4695	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: <i>старший вожатый</i> при наличии высшего образования	5209	
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714	
	2 квалификационный уровень: <i>педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-библиотекарь</i> при наличии высшего образования	5209	
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714	
	3 квалификационный уровень: <i>воспитатель, педагог-психолог</i> при наличии высшего образования	5209	
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714	
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	4383	
	4 квалификационный уровень: <i>преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)</i> при наличии высшего образования	5717	
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5263	
	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5263
		2 квалификационный уровень:	

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни, <i>должности</i>	Размер оклада (ставки), руб.
1	2	3
	при наличии высшего образования	6384
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	7031

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 руб.

Работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, персональный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации», а именно:

минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 18 июля 2008 г. № 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)", от 18 июля 2008 г. № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации".

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждения регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;
- коэффициент за сложность.

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 2.5 - 2.8 настоящего раздела Положения.

2.5. 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, не являющимися 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.

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

Работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры коэффициент за выслугу лет устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347, и именно: стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения,

осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере культуры, кинематографии и средств массовой информации; работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 25 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 30 процентов.

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

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 учреждения 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.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего постановления относятся выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) о 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.

2.6. 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.

Работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347, а именно: размеры повышающего коэффициента устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

главный - 0,25;
 ведущий - 0,20;
 высшей категории - 0,15;
 первой категории - 0,10;
 второй категории - 0,05.

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

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку тетрадей, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

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

Решение об установлении персонального коэффициента и его размера 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).

2.8. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам учреждения - 0,35.

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

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

2.9. 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 и коэффициенту за сложность.

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 и коэффициенту за сложность;

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.

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

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

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни, должности	Размер оклада (ставки),
--	------------------------------------	-------------------------

должностей		рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4131
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: <i>лаборант, секретарь руководителя</i> при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень: <i>заведующий хозяйством</i> при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: <i>инженер, специалист по охране труда</i> при наличии профессионального образования и среднего образования	4599
	2 квалификационный уровень, <i>2 внутридолжностная категория</i>	5059
	3 квалификационный уровень, <i>1 внутридолжностная категория</i>	5550
	4 квалификационный уровень, <i>должностное наименование «ведущий»</i>	6666
	5 квалификационный уровень, <i>главные специалисты</i>	6813

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 руб.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 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 стаж 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 учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни, должности	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень, <i>сторож, дворник, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, гардеробщик</i>	1 квалификационный разряд	3168
		2 квалификационный разряд	3485
		3 квалификационный разряд	3828
	2 квалификационный уровень		4213
Профессиональная	1 квалификационный уровень,	4 квалификационный разряд	4405

квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	<i>рабочий по обслуживанию зданий</i>	5 квалификационный разряд	4314
		6 квалификационный разряд	4569
		7 квалификационный разряд	4822
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5116

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 образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 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 в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела.

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 учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым 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 учреждения 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 руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, 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.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление размера должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказом управления образования администрации города Чебоксары (далее – управление образования), в ведении которого находятся учреждения, заместителей руководителей - приказом руководителя учреждения.

5.2. Управление образования устанавливает руководителю учреждения, находящегося в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливаются выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных 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, 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, заместителям руководителя не устанавливаются.

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения управление образования должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом

договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем 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, определенными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

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

N п/п	Перечень лиц, работающих в учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал учреждения:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных образовательных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее - с ограниченными возможностями здоровья)	педагогический персонал - повышение на 20% прочий персонал - повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
2.1	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%

4.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
5.	Работники учреждения	
5.1	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
5.2	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
5.3	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
5.4	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере до 10%

6.3. 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.

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

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 производится 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, федеральных, республиканских 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 и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, его заместителю 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, почетными званиями, нагрудными знаками "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 учреждения);

лицам, работающим в учреждении, за исключением работников, указанных в абзаце третьем пункта 7.3 настоящего Положения, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук - до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук - до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 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.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

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

Коллегиальное рассмотрение назначения стимулирующих выплат работникам, имеющим родственные связи с руководителем подведомственной управлению образования организации, проводится с участием сотрудника управления образования (по согласованию).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться 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.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), 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 принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа управления образования администрации города Чебоксары в размере до одного должностного оклада.

8.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 01 сентября 2016 г., 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.

IX. 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.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С.Арсентьева
протокол № 3 от 14.10.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г.Чебоксары

 Л.В.Григорьева
Приказ от 18.10.2019г. № 412-о

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары**

I. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570.

Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №33» г.Чебоксары определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары на соответствующий год, сформированного из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары 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, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;
- за активное участие в деятельности школы, города и профсоюзной деятельности;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

1) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары;

2) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «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», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15;

3) лицам, работающим в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных субсидий на оплату труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень устанавливаются работникам один раз в год (к 1 сентября) в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары (постановление администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570).

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень 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.

Порядок, размеры и условия премирования работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары по итогам работы определяются локальными нормативными актами МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться 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.

V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

При рассмотрении выполнения утвержденных показателей и критериев работников, имеющих родственные связи с руководителем или и.о. руководителя, в состав рабочей группы включается сотрудник управления образования администрации города Чебоксары (на основании письма УО от 13.08.2018г. №3466).

Каждый работник МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, включая работников, вновь поступивших на работу, представляет в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период (с сентября предыдущего года по август текущего года включительно). Аналитическая справка представляется в сентябре. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Работники, вновь поступившие на работу, работавшие до поступления в муниципальной образовательной организации представляют с прежнего места работы аналитическую справку, заверенную подписью руководителя и печатью организации, а также справку о том, что ему не производились, на предыдущем месте работы стимулирующие выплаты за соответствующий период работы.

Внешние совместители и вновь поступившие работники, но ранее не работавшие в образовательной организации аналитическую справку не представляют. За конкретные результаты деятельности (победу на конкурсах, смотрах, участие в конференциях и других мероприятий различного уровня) им может быть выплачена единовременная премия в размере, установленном решением рабочей группы за соответствующий период работы.

Работники, поступившие в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары в сентябре, в январе текущего учебного года могут предоставить в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за период с сентября по декабрь. В таком случае производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат всем работникам организации.

Работники, не имеющие возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку и оценочный лист, предоставляют их по выходу на работу.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая группа 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», которая заверяется подписью директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей группы. При изменении состава рабочей группы и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей группы по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары утверждаются директором МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организацией МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (Приложение 1).

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары один раз в год в сентябре производится подсчет баллов за предыдущий период (за период с сентября предыдущего года по август текущего года

включительно) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Затем, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации. Таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и поступивших оценочных листов работников, не имевших возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (Приложение № 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (Приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение № 4).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора МБОУ «СОШ №33» г.Чебоксары и печатью.

Директор МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган общественного самоуправления (Приложение № 5).

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления и представитель профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г.Чебоксары ставят свои подписи и дату согласования и передают в МБОУ «СОШ №33» г.Чебоксары.

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары директор МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии директор МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары предоставляет оригиналы протокола и оценочных листов.

Заседание рабочей группы по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится один раз в год в сентябре и по мере необходимости.

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

принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и дать ему ответ по результатам проверки в течение 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, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

В случае если работник уволился из МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, в котором были рассмотрены результаты его работы.

Уволившимся работникам выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за последний оценочный период со дня их увольнения.

**Перечень показателей и критериев
для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогическими и другими
работниками из стимулирующей части фонда оплаты труда**

Преподаватель-организатор ОБЖ		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утвержде но
1. Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 14,0 баллов)	1.1. Результаты контрольных срезов («директорских», промежуточного экзамена, муниципальных контрольных мероприятий и т.п.)	3,5
	1.2. Сохранность индивидуальных предметных результатов учащихся (по итогам годовых отметок или специальным контрольным процедурам)	3,5
	1.3. Результаты контрольных муниципальных мероприятий по освоению ООП НОО	3,5
	1.4. Профилактика педагогической запущенности детей	3,5
Итоги по показателю 1		14,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 21,0 балл)	2.1. Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников, научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального)	5,0
	2.2. Подготовка учителем команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях	4,0
	2.3. Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях	4,0
	2.4. Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований и т.п. на базе образовательной организации	4,0
	2.5. Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)	4,0
Итоги по показателю 2		21,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1,0
	3.2. Организация разгрузочных упражнений с учащимися в течение урока (кроме учителей физической культуры)	0,5
	3.3. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1,0
	3.4. Оформление стендов по безопасности и сохранение здоровья учащихся	0,5
Итоги по показателю 3		3,0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты.	4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», технология погружения в предмет, технология обучения с выстраиванием трех коридоров ближайшего развития, создание демоверсий	2,0

Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	для учащихся предстоящих контрольных работ и др.)	
	4.2.Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов).	2,0
	4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференции, семинарах разного уровня и др.)	1,0
	4.4.Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
	4.5. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	4.6. Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
	4.7. Научно-исследовательская деятельность	1,0
	4.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	1,0
Итоги по показателю 4		10,0
5. Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	5.1. Оценка качества обучения педагога через степень проявляемого учащимся интереса к предмету (социологический опрос)	7,0
Итоги по показателю 5		7,0
6. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	6.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	2,0
	6.2. Ведение общественной работы, занятия социально-значимой деятельностью	1,0
	6.3. Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ.	1,0
	6.4. Ведение работы по военно-патриотическому воспитанию обучающихся	1,0
Итоги по показателю 6		5,0
Всего по всем показателям		60 баллов
Учитель		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Образовательные результаты по преподаваемым предметам	1.1 Динамика абсолютной успеваемости обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) (средние данные по всем трём критериям в процентах)	1,0-2,0

(максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	По первому классу - абсолютная успеваемость по результатам промежуточной аттестации (переведён или не переведён во 2 класс)	
	1.2. Процент учащихся, освоивших образовательные программы по преподаваемому/ым предмету(ам) на «4» и «5» (уровень качественной успеваемости в процентах от количества учащихся, обучаемых данным преподавателем): До 45 45-70 71-100	1,0 2,0 3,0
	1.3. ГИА (количество сдающих и результаты) Количество: 25%-50%-100% Результаты: Отсутствие неудовлетворительных результатов на ОГЭ и сдающих ниже минимального порога на ЕГЭ Выше 80 баллов на ЕГЭ Качество знаний на ОГЭ выше 50 %	1,0-2,0-5,0 1,0 2,0 2,0
	1.4. Результативность и объективность оценивания ВПР	1,0
	1.5. Профилактика неуспеваемости по предметам (наличие графика консультаций)	2,0
	Итоги по показателю 1	15,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию –21,0 балл)	2.1 Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, научно-практических конференциях школьников, проводимых в соответствии с приказами Управления образования администрации г. Чебоксары и Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, в олимпиадах, утверждаемых ежегодно Приказами Минобрнауки РФ: участие в школьном этапе участие в муниципальном этапе участие в республиканском этапе	0,5 1,0 2,0
	призер муниципального этапа призер республиканского этапа	1,0-2,0 2,0-3,0
	2.2. Подготовка учителем обучающихся к участию в творческих конкурсах и спортивных (военно-спортивных) соревнованиях: Командные соревнования муниципального уровня республиканского уровня	1,0 2,0 1,0 2,0
	2.3. Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований (предметные недели, школьные конкурсы) на базе образовательной организации: 2 конкурса более 2	1,0 2,0
	2.4. Организация экскурсионных и экспедиционных программ: организация экскурсий и походов в театры и музеи не менее 3, более 3, многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.	1,0 2,0
	2.5. Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации образовательных проектов: Разработка и продвижение проекта или проектов, результат: Школьный проект	1,5

	Муниципальный проект	1,0
	Республиканский проект	1,0
Итоги по показателю 2		21
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	3.1 Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1,0
	3.2. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1,0
Итоги по показателю 3		2,0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	4.1. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.) Школьный уровень	0,5
	Муниципальный уровень	1,0
	Республиканский уровень	1,5
	4.2. Публикации статей личного педагогического опыта в издательствах (наличие лицензии)	1,0
	4.3. Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1,0
	4.4. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобрнауки Чувашии, методические фестивали	2,0
	Победители и призеры в профессиональных конкурсах	3,0
Итоги по показателю 4		10,0
Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	5.1 100%-ый возврат учебников обучающимися класса в библиотеку в конце учебного года	1,0
	5.2. Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итоги по показателю 5		8,0
6. Деятельность учителя с учащимися одного классного коллектива (классное руководство) (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	6.1. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	1,0
	6.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты	3,0
	6.3. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска» (акты, приказы и т.д.)	2,0
	6.4. Формирование комфортной психологической среды в классном коллективе (по результатам психологического исследования, отсутствия жалоб и отзывов родителей)	1,0
Итоги по		7,0

показателю 6		
7. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации(максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	Подготовка и проведение мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации (статьи на сайт, СМИ, социальные сети) от 10 и выше	3,0
	Ведение общественной работы (член профсоюза и т.д.), социально-значимая деятельность	1,0-2,0
	Руководство школьным методическим объединением	2,0
Итоги по показателю 7		7,0
Всего по всем показателям		70,0

Педагог дополнительного образования

Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждение
1. Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 13,0 баллов)	1.1. Результаты реализации дополнительных образовательных программ	4.0
	1.2. Сохранность контингента	2.0
	1.3. Профилактика педагогической запущенности	2.0
	1.4. Публичность результатов деятельности детского объединения (кружка)	5.0
Итоги по показателю 1		13.0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 21,0 балл)	2.1. Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников, научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального)	
	участие в школьном этапе	1,0
	участие в муниципальном этапе	2,0
	участие в республиканском этапе	3,0
	призер муниципального этапа	1,0-2,0
	призер республиканского этапа	2,0-3,0
	2.2. Подготовка учителем обучающихся к участию в творческих конкурсах и спортивных (военно-спортивных) соревнованиях:	
	Командные соревнования муниципального уровня	1,0
республиканского уровня	2,0	
2.3. Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований (предметные недели, школьные конкурсы) на базе образовательной организации	1.0-2,0	
2.4. Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.), организация экскурсий и походов в театры и музеи (до 2 баллов).	1,0-2,0	
2.5. Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации образовательных проектов:		

	Разработка и продвижение проекта или проектов, результат: Школьный проект Муниципальный проект Республиканский и федеральный проект	0,5 1,0 2,0
Итоги по показателю 2		21.0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1.0
	3.2. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1.0
Итоги по показателю 3		2.0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах Разработка и продвижение проекта или проектов, результат: Школьный проект Муниципальный проект Республиканский и федеральный проект	0,5 1,0 2,0
	4.2. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.) Школьный уровень Муниципальный уровень Республиканский (федеральный) уровень	0,5 1,0 1,5
	4.3. Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1
	4.4. Публикации статей личного педагогического опыта	1
	4.5. Научно-исследовательская деятельность	1
	4.6. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	2
	Итоги по показателю 4	
5. Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	5.1 Оценка качества обучения педагога через степень проявляемого учащимся интереса к предмету (социологический опрос)	7.0
Итоги по показателю 5		7.0
6. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа	6.1 Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	
	6.2. Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	

образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	6.3.Ведение электронного дневника, участие в сетевом сообществе	
Итоги по показателю 6		5,0
Всего по всем показателям		60
Педагог-библиотекарь		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1. Динамика результатов деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	1.1.Системный анализ обеспеченности учебной литературой: - осуществляется; - не осуществляется	1,5 0,0
	1.2.Анализ посещаемости учащихся библиотеки в сравнении с прошлым периодом: - выше; - на том же уровне	1,5 1,0
Итого по показателю 1		3,0
2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	2.1.Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,0
	2.2.Реализация профессиональных инициатив: - наличие разработанных методических рекомендаций; - проведение открытых занятий, мастер-классов; - организация обзоров литературы, выставок	1,5 1,5 1,5
Итого по показателю 2		5,5
3. Обеспечение информационной открытости (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	3.1.Создание и поддержка базы данных школьной библиотеки, электронного каталога литературы	1,0
Итого по показателю 3		1,0
4.Создание элементов инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	4.1.Оформление кабинета, тематических стендов, папок, подборок	1,0
	4.2.Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,0
Итого по показателю 4		2,0

5.Работа библиотекаря в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	5.1.Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5
Итого по показателю 5		2,5
6.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	6.1.Использование информационных технологий в работе школьной библиотеки	1,0
	6.2.Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов: - замечания отсутствуют; - замечания незначительны (имеют единичный характер)	1,5 0,5
	6.3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей): - жалобы отсутствуют; - жалобы незначительны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
	6.4.Обеспечение учащихся учебниками и учебными пособиями на текущий учебный год на100%	3
	6.5.Своевременное оформление и предоставление бланков заказов, аналитической информации;	1
	6.6.Дизайн и распечатка формуляров читателей (75 экземпляров)	1
	6.7.Работа сверх должностных инструкций: сбор макулатуры, замены секретаря, уроков	1,5
Итого по показателю 6		10,0
Всего по всем показателям		24 балла
Педагог-психолог		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 12,0 баллов)	1.1. Результаты реализации коррекционно-развивающих и других программ для обучающихся.	3,0
	1.2.Использование разнообразных форм в работе с педагогами школы	3,0
	1.3. Использование разнообразных форм в работе с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации	3,0
	1.4. Использование разнообразных форм в работе с родителями обучающихся	3,0
Итого по показателю 1		12,0
2.Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное	2.1.Участие обучающихся в научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального)	4,0
	2.2. Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных	4,0

количество баллов по критерию – 19,0 баллов)	соревнований и т.п. на базе образовательной организации	
	2.3. Организация работы психолого-педагогического консилиума	5,0
	2.4. Организация профориентационной работы	2,0
	2.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей, дополнительными видами и формами внеурочной деятельности 70-80% Более 80 %	2,0 4,0
Итого по показателю 2		19,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1,0
	3.2. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	4,0
Итого по показателю 3		5,0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 12,0 баллов)	4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, и экспериментальной работе, НПК различного уровня	1,0
		4,0
	4.2. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)	2,0
	4.3. Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
	4.4. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	4.5. Публикации статей из опыта работы	1,0
	4.6. Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1,0
	4.7. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	1,0
Итого по показателю 5		12,0
5. Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	5.1. Оценка качества работы педагога – психолога участниками образовательного процесса (социологический опрос)	7,0
Итого по показателю 6		7,0
6. Работа учителя в социуме на	6.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	2,0

укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	6.2.Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	1,5
	6.3.Ведение электронного дневника .Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах.	1,5
Итого по показателю 7		5,0
Всего по всем показателям		60 баллов
Социальный педагог		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 11,5 баллов)	1.1.Мониторинг пропусков учебных занятий учащимися без уважительной причины и их профилактика.	2,0
	1.2.Результаты реализации коррекционно-развивающих и других программ по профилактике безнадзорности и трудновоспитуемости	2,5
	1.3.Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей	1,0
	1.4.Работа с детьми, находящимися в СОП, КПДН и ЗП, ОДН, ВШУ	4,0
	1.5.Многообразие форм работы с родителями учащихся.	2,0
Итого по показателю 1		11,5
2.Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 19,0 баллов)	2.1. Участие учащихся в научно-практических конференциях обучающихся разного уровня школьного, муниципального и регионального	0,5 1,5
	2.2.Призер муниципального этапа – 2 балла, призер республиканского этапа – 3 балла.	5,0
	2.3. Подготовка команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского уровня	3,0
	2.4. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей, дополнительными видами и формами внеурочной деятельности 70-80% Более 80 %	1,0 2,0
	2.5. Охват несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета, формами летней занятости: 70-80% Более 80 %	1,0 2,0
	2.6. Организация работы Совета профилактики в ОУ	2,0
	2.7. Организация экскурсионных и экспедиционных программ многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.	1,0
Итого по показателю 2		19,0
3. Обеспечение условий	3.1.Отсутствие травм и несчастных случаев на внеурочных занятиях	1,0

безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	3.2. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1,0
Итого по показателю 3		2,0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НПК различного уровня	3,0
	4.2. Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка программ внеурочной деятельности).	2,0
	4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)	1,0-2,0
	4.4. Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
	4.5. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	4.6. Публикации статей из опыта работы	2,0
	4.7. Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1,0
	4.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	1,0-3,0
Итого по показателю 4		15,0
5. Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	5.1. Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 5		7,0
6. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	6.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	2,0
	6.2. Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	1,5
	6.3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, стендов и т.д.)	2,0
Итого по показателю 6		5,5
Всего по всем		60 баллов

показателям		
Старший вожатый		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утвержде но
1. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 37,0 баллов)	1.1 Участие обучающихся в культурно-массовых мероприятиях.	5,0
	1.2 Подготовка педагогом команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях наличие призеров и победителей	5,0
	1.3 Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях на разных уровнях	5,0
	1.4 Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований и т.п. на базе образовательной организации	6,0
	1.5 Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)	3,0
	1.6 Организация социально-значимых акций на базе учреждения (в том числе образовательных проектов)	6,0
	1.7. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетними.	2,0
Итого по показателю 1		37,0
2. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	2.1 Отсутствие травм и несчастных случаев на внеурочных занятиях	2,0
Итого по показателю 2		2,0
3. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	3.1 Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах	2,0
	3.2 Реализация педагогических инициатив (проведение мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.)	1,0
	3.3 Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
	3.4 Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	3.5 Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
	3.6. Научно-исследовательская деятельность	1,0
	3.7 Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобрнауки Чувашии (наличие призовых мест)	1,0
Итого по показателю 3		8,0
4. Внешняя	4.1 Оценка качества педагога через степень проявляемого	8,0

оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	учащимся интереса к деятельности (социологический опрос)	
Итого по показателю 4		8,0
5. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	5.1 Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	2,0
	5.2 Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	1,5
	5.3 Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ.	1,5
Итого по показателю 5		5,0
Всего по всем показателям		60 баллов

Учитель-логопед, Учитель-дефектолог

Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждение
1. Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 14,0 баллов)	1.1. Уровень охвата учащихся логопедической и дефектологической помощью превышает установленные нормы (20-25 чел.)	4.0
	1.2. Положительная динамика результативности по коррекционно-развивающей помощи детям, получающим логопедическое, дефектологическое сопровождение.	5.0
	1.3. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов в рамках адаптированных рабочих программ	5.0
Итоги по показателю 1		14.0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 21,0 балл)	2.1. Использование разнообразных форм в консультативной и диагностической помощи учителям, окружающему социуму	4.0
	2.2. Использование разнообразных форм в работе с родителями учащихся	4.0
	2.3. Результаты взаимодействия со специалистами психолого-медико-педагогических комиссий разных уровней, реабилитационных центров по выявлению и сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, испытывающих трудности в обучении: До 5 человек более 5 человек.	2,0
		5.0
	2.4. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	4.0
2.5. Оформление элементов образовательной инфраструктуры, оформление кабинета, зала и др.	4.0	
Итоги по		21.0

показателю 2		
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1.0
	3.2. Использование здоровьесберегающих технологий на занятиях с детьми с ОВЗ	1.0
Итоги по показателю 3		2.0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НПК различного уровня.	3.0
	4.2. Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов).	1.0
	4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)	1.0
	4.4. Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, и др.	1.0
	4.5. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1.0
	4.6. Публикации статей из опыта работы	1.0
	4.7. Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1.0
	4.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобрнауки Чувашии (наличие призовых мест)	1.0
	4.9. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НПК различного уровня	1.0
Итоги по показателю 4		11.0
5. Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	5.1. Оценка качества работы педагога участниками образовательного процесса (социологический опрос)	7.0
Итоги по показателю 5		7.0
6. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	6.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	1.5
	6.2. Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	2.0
	6.3. Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ.	1.5

(максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	
Итоги по показателю 6		5.0
Всего по всем показателям		60
Гардеробщик		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Высокая эффективность работы (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима: - замечания отсутствуют; - замечания незначительны (имеют единичный характер)	1,5 0,5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда: - замечания отсутствуют; - замечания незначительны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
Итого по показателю 1		2,5
2.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 13,0 баллов)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно.	1,5 0,5
	Участие в подготовке к новому учебному году - принимает участие; - не принимает участия	3,5 0,0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 2		13,0
Всего по всем показателям		15,5
Дворник		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Высокая организация уборки территории организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 баллов)	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья обучающихся; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности; - условий содержания инвентаря	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
Итого по показателю 1		3,5
2.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 баллов)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно.	2,5 0,5

количество баллов по критерию – 13,0 (баллов)	Участие в подготовке к новому учебному году - принимает участие; - не принимает участия	2,5 0,0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 2		13,0
Всего по всем показателям		16,5
Заведующий хозяйством		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждение
1.Санитарно-гигиенические условия (максимальное количество баллов по критерию – 14,0 (баллов))	Отсутствие предписаний надзорных органов по уборке помещений, благоустройству территории организации: - замечаний нет; - есть замечания	1,5 0,5
	Проведение работ по текущему и капитальному ремонту, подготовка и организация ремонтных работ согласно проектно-сметной документации: - соответствует требованиям, срокам исполнения; - с незначительными замечаниями	1,0 0,5
	Подготовка организации к учебному году в части ответственности работника: - без замечаний; - с замечаниями	5,5 2,5
	Участие в благоустройстве территории организации: - качественно; - непостоянно	3,5 0,5
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок: - замечаний нет; - есть замечания	2,5 0,0
	Итого по показателю 1	
2.Пожарная и антитеррористическая безопасность в организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 (балла))	Обеспеченность организации средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния (наличие действующей АПС; наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; наличие тревожной кнопки и др.) - в полном объеме; - не в полном объеме	3,0 1,5
	Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения: - соответствует требованиям и своевременности; - имеются замечания	2,5 1,0
	Итого по показателю 2	
3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (максимальное	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостачи, излишки): - без замечаний; - с замечаниями	3,0 1,0

количество баллов по критерию – 4,5 балла)		
	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности: - своевременно; - с незначительными замечаниями; - с грубыми замечаниями	1,5 0,5 0,0
Итого по показателю 3		4,5
4.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 13,5 балла)	Участие в разработке и реализации программы энергосбережения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), своевременная отчетность по потреблению энергоресурсов: - в полном объеме; - частично; - не выполняется	3,0 1,0 0,5
	Своевременная профессиональная подготовка (обучение, курсы и др.)	3,5
	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 4		13,5
Всего по всем показателям		37,5

Инженер (техник)

Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Динамика результатов деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	1.1Системный анализ исправности учебного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники: - осуществляется; - не осуществляется	1,5 0,0
		1,5
2.Обеспечение информационно й открытости (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	2.1Ведение сайта, его своевременное обновление: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
		2,0
3.Работа в социуме на укреп-ление имиджа образовательной организации	3.1. Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5

(максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)		
Итого по показателю 3		2,5
4.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 12,5 баллов)	4.1 Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
	4.2 Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	1,5 0,5
	4.3 Отсутствие жалоб педагогов на работу инженера (техника): - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
	4.4 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей): - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
	4.5 Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 4		12,5
Всего		18,5
Секретарь руководителя		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя (максимальное количество баллов по критерию – 12,5 баллов)	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
	Отсутствие ошибок при составлении исходящей документации: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
	Своевременная работа с электронной почтой организации: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер); - есть замечания	2,0 1,0 -0,5
	Своевременное выполнение курьерских обязанностей: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер); - есть замечания	4,5 3,0 -0,5
	Итого по показателю 1	
2.Дополнительные критерии (максимальное количество	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей (законных представителей), посетителей: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,5 1,0

баллов по критерию – 8,5 баллов)	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 2		8,5
Всего по всем показателям		21,0
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утвержде но
1.Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания, сооружений, оборудования, механизмов (максимальное количество баллов по критерию – 4,5 балла)	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования и другие работы: - без замечаний; - замечания имеются	1,5 0,0
	Участие в подготовке здания к учебному году и к отопительному сезону: - в полном объеме; - частично	1,5 1,0
	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,5
Итого по показателю 1		4,5
2.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 11,0 баллов)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно	4,0 0,5
	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 2		11,0
Всего по всем показателям		15,5
Уборщик служебных помещений		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утвержде но
1.Высокая организация содержания помещений (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (кабинеты, коридоры, туалеты): - замечания отсутствуют; - замечания незначительны (замечания имеют единичный характер); - есть замечания	1,5 1,0 -0,5
	Соблюдение графика ежедневной уборки - соблюдается; - не соблюдается	1,5 0,0
Итого по показателю 1		3,0
2.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 4,0 балла)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно	1,5 0,5
	Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие;	4,0

критерию – 12,5 баллов)	- не принимает участия	0
	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 2		12,5
Всего по всем показателям		15,5
Сторож		
Наименование показателя	Наименование критерия	Утвержде но
1.Высокая организация охраны объектов организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	Отсутствие замечаний: - исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья обучающихся; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности; - сохранности имущества	0,5 0,5 0,5 0,5 1,0
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5
Итого по показателю 1		3,5
2.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 13,0 баллов)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно.	4,0 0,5
	Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5
	Исполнительская дисциплина (внешняя оценка администрации школы)	7,0
Итого по показателю 2		13,0
Всего		16,5

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за _____ 20__ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
.....				
.....				
Итого по показателю 1			X	X	X
.....				
.....				
Итого по показателю 2			X	X	X
.....				
.....				
Итого по показателю ...			X	X	X
.....					
Всего по всем показателям					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«__» _____ 20__ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Принято

«__» _____ 20__ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников
МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за _____ 20 ____ года

(составляется рабочей комиссией)

N п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по показателю 1		Сумма баллов по показателю 2		Сумма баллов по показателю ...		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	Учитель, Иванов Иван Иванович								
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены рабочей комиссии:

«__» _____ 20 ____ год

ПРОТОКОЛ

**утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев оценки качества выполняемых работ работников
МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за _____ 20__ год**

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары, в составе: _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ года, осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы _____

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: _____
(подпись) (Ф.И.О.)

«___» _____ 20__ года

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников МБОУ «СОШ № 33» г.Чебоксары на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за _____ 20 ____ год

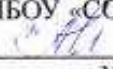
Руководитель учреждения _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Протокол согласован:

Наименование органа общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Первичная профсоюзная организация, председатель			

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » ____ _____ 20 ____ год _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С. Арсентьева
протокол № 3 от 14.10.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г.Чебоксары

 Л.В. Григорьева
Приказ от 18.10.2019г. № 412-0

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы и Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ 333» г. Чебоксары.

1.2. Положение определяет механизм связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

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

II. 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 и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

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

III. Порядок и условия премирования работников

3.1. При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3.2. Премия за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда:

- подготовке школы к учебному году;

- подготовка школы к аккредитации;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.4. В рамках реализации мер по улучшению результативности труда и поддержки оздоровительных мероприятий работникам выплачивается в декабре текущего или в январе последующего года единовременная Премия за работу без листка нетрудоспособности в течение календарного года.

3.5. 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;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

3.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

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

3.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

IV. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

4.1. Основаниями премирования работников школы являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;

- 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 учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, 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.);

- служебные записки о премировании работников от заместителей директора и заведующего хозяйством (на работников служащих и рабочих ПКГ) с указанием конкретных оснований для премирования.

4.2 *Административно-управленческий персонал* премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного (воспитательного) процесса;

- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
 - эффективный контроль за ходом образовательного (воспитательного) процесса;
 - качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
 - организацию предпрофильного и профильного обучения;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
 - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
 - качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
 - сохранение контингента учащихся;
 - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.3. *Педагогический персонал* премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий основного, дополнительного образовательного компонента, внеурочной деятельности, кружковой работы;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний), по итогам контроля во всех его формах, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;
- 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;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

4.4. *Служащий персонал* премируются за:

- своевременное и качественное предоставление отчетной и иной документации;
- участие в разработке новых программ, положений, инструкций;
- качественное ведение документации;
- обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, электробезопасности, охраны труда;
- оперативность выполнения работ по должности.

4.5. *Рабочий персонал* премируется за:


- санитарное и техническое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.


4.6. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, премируются по случаю юбилейной даты и в связи выходом на пенсию.

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

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

Приложение № 5
к Коллективному договору


Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С.Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 Л.В.Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о


Перечень
должностей работников, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск с указанием основания для его
предоставления

№№ п/п	Должность	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	3	за ненормированный рабочий день
2.	Заместитель директора	3	за ненормированный рабочий день
3.	Председатель первичной профсоюзной организации	3	за ненормированный рабочий день

Приложение № 6
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары

 Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о

Перечень
должностей работников, для которых
рабочий день может быть разделен на 2 смены

№/№ п/п	Должность	Количество работников
1.	Рабочий по текущему ремонту	Согласно штатному расписанию
2.	Лаборант	Согласно штатному расписанию
3.	Гардеробщик	Согласно штатному расписанию
4.	Инженер	Согласно штатному расписанию
5.	Дворник	Согласно штатному расписанию
6.	Уборщик служебных помещений	Согласно штатному расписанию

Приложение № 7
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.




Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о

Перечень
должностей с работой в ночное время

№	Должность	Количество	Размер доплаты за работу в ночное время
1.	Сторож	Согласно штатному расписанию	35% от оклада


Приложение № 8
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о

Перечень
должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на компенсационную выплату

№	Должность	Основание	Размер компенсационной выплаты
1.	Учитель	за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	до 12% от оклада
2.	Лаборант кабинета химии	за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	до 12% от оклада
3.	Уборщик служебных помещений	за использование дезинфицирующих средств, а также за уборку общественных туалетов	10% от оклада


Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.


Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о

Перечень
должностей работников, получающих
бесплатно средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
2.	Дворник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3.	Заведующий хозяйством	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Сторож (вахтер)	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7.	Уборщик служебных помещений	Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Приложение № 10
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары
 К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о

План
мероприятий, направленных на снижение заболеваемости
и травматизма

№/№ п/п	Мероприятия	Сроки, ответственные
1.	Ежегодное прохождение медицинского осмотра	1 раз в год, администрация
2.	Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности при проведении определенных работ	По мере необходимости, специалист по охране труда и администрация
3.	Проведение совещания по вопросам охраны труда для учителей химии, биологии, физики и информатики	1 раз в год, администрация
4.	Проведение совещания по вопросам охраны труда для учителей технологии, физической культуры и педагогов дополнительного образования	1 раз в год, администрация
5.	Проверка кабинетов на предмет нарушения охраны труда и техники безопасности	1 раз в год к началу учебного года, комиссия по охране труда
6.	Проверка игрового и спортивного оборудования на предмет соответствия безопасности	2 раза в год, комиссия по охране труда
7.	Проверка соблюдения охраны труда на уроках	Ежемесячно в 1 декаде месяца, Комиссия по охране труда
8.	Определение лучшего кабинета по результатам конкурса на лучшие условия труда	1 раз в год, администрация
9.	Заседание профкома школы с подведением итогов работы службы охраны труда.	1 раз в год, председатель профкома

**Приложение № 11
к Коллективному договору**

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары
К.С. Арсентьева
протокол № 4 от 19.11.2019 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары
Л.В. Григорьева
Приказ от 20.11.2019г. № 500-о

СОГЛАШЕНИЕ

по улучшению условий и охраны труда МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары на 2019-2022 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Объем работ, кол-во	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок исполнения квартал	Ответственный	Количество работников, которым улучшается условия труда		Пр.
						Всего	в т.ч. женщин	
1.	Обновление уголков по охране труда и технике безопасности в кабинетах физики, химии и азробики	3	4,5	2020, 2 квартал	Заведующий кабинетом	15	14	
2.	Проведение косметического ремонта школы к новому учебному году	-	90	2020, июнь-июль 2021, июнь-июль 2022, июнь-июль	Заведующий хозяйством	62	56	
3.	Своевременная замена электрических ламп в помещениях, проведение контроля соответствия освещения в помещениях требованиям СанПин.	-	56,4	По мере необходимости Ежегодно	Работник по обслуживанию зданий, Заведующий хозяйством	55	52	
						55	52	

4.	Замена изношенных оконных блоков на новые пластиковые оконные блоки	87	1740	2020-2021	Заведующий хозяйством	46	42
5.	Замена перил на лестничных площадках с 1 по 3 этажи	-	68	2020	Заведующий хозяйством	62	56
6.	Проведение благоустройства территории школы	-	15	2 раза в год	Заведующий хозяйством	62	56
7.	Улучшение материально-технической базы; приобретение компьютеров	15	320	2020 год	Директор	30	28
8.	Приобретение спортивного оборудования	5	15	2020-2021	Заведующий хозяйством	32	30
9.	Приобретение мебели	20 комп.	102	2022	Заведующий хозяйством	46	42