

Коллективный договор принят
на собрании трудового коллектива
МБОУ «Новочебоксарский
Кадетский лицей»
Протокол № 5 от «21» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Новочебоксарский
кадетский лицей»

Андреев А.В.

«21» декабря 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза
Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики
на 2022- 2024год(ы)



Коллективный договор прошел регистрацию
В Новочебоксарской городской организации Профсоюза


Учетный № 7 от «30» декабря 2021 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду: Администрация города Новочебоксарска Чувашской Республики

Регистрационный № 421 от «29» 12 2021 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа):

И.О. управляющего делами
(должность, ф.и.о., подпись)


И.В. Иванов

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ТД – трудовой договор

Ст. – статья

ФЗ – Федеральный Закон

1. 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 «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М» города Новочебоксарска 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 от 30.07.2013 г. №50 «Об образовании в Чувашской Республике»;

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7;

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директор Андреев Альберт Викентьевич (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Родкеевой Анны Александровны.

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 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет

свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

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.

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте образовательной организации в сети «Интернет» с имеющимися к нему приложениями.

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 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.7. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Чувашской Республики может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

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

2.3.9. 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.

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

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

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных

выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения.

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

2.6. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками Работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников;

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

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

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

2.7. Работодатель сообщает 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 – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет 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 среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.10. 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).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

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

2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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

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

2.14. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника.

2.15. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное

страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, на основании правил внутреннего трудового распорядка 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 соответствующим уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.4. Стороны подтверждают, что:

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

3.4.5. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный

год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов).

3.4.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.5.4 настоящего коллективного договора.

По инициативе работодателя без согласия работника возможно увеличение или снижение объема учебной нагрузки в случаях:

- уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов),
- восстановления (по решению суда) работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска,
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

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

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

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

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

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

3.4.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске,

устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.
- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

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

3.4.12. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, то есть по 31 августа.

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

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. При этом следует иметь в виду, что это не согласие работника на «окна», а именно его инициатива (п.3.1 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

3.6. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в образовательной организации не

требуется.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, являющийся рабочим временем.

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

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

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

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

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

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

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

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

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за интенсивность выполняемых работ или премия.

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

3.11. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам

экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. 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.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

3.15. 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.

3.16. 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.

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы

– в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

3.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по письменному заявлению:

- за работу без больничного в течение 11 месяцев, предшествовавших началу отпуска – 3 рабочих дня;
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) не менее трех календарных дней;

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

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

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – два календарных дня;
- вакцинация работника от коронавирусной инфекции (COVID-19) – два дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – три

календарных дня.

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

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

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

В первый месяц трудоустройства заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней пропорционально фактически отработанному времени.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 23 числа текущего месяца аванс (не менее 40%) и 8 числа следующего месяца окончательный расчет.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, является приложением к настоящему коллективному договору.

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

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

выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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;

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

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

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

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

оплату труда в повышенном размере.

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

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные акты: Положения об оплате труда, Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Положения о премировании, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору.

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

4.11. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

4.17. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст.60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время.

Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для

уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу - нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение трудового коллектива.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

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

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.7. 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.

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

5.2.9. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Учитель (начальные классы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель; хореограф	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; инструктор по физической культуре	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)

5.2.10. В целях материальной поддержки педагогических работников

5.2.10.1. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

5.2.10.2. Сохранять доплату за счет стимулирующей части оплаты труда за качество выполняемой работы лицам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3-х лет, на основании их заявления об установлении данной доплаты на основании оценочного листа за период работы до отпуска.

5.2.10.3. Сохранять доплату за счет стимулирующей части оплаты труда за качество выполняемой работы вновь принятым работникам на основании их заявления об установлении доплаты на основании справки с предыдущего места работы. Сумма доплаты должна быть не меньше размера доплаты на предыдущем месте работы.

5.2.11. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, Порядком распределения стимулирующих выплат, Положением о премировании

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

Работникам- членам профсоюза образования оказывается профсоюзной организацией:

- бесплатная юридическая помощь по вопросам трудовых отношений и досрочного назначения страховой пенсии по старости;

- представительство интересов в суде на безвозмездной основе по вопросам трудовых отношений и досрочного назначения страховой пенсии по старости;

- материальная помощь за счет средств профсоюзной организации в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

- льготное санаторное лечение и отдых, в том числе для членов семьи.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

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

своевременное расследование несчастных случаев.

6.1.4. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.5. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, обеспечение работников СИЗ, спецодеждой и спецобувью в соответствии с нормами выдачи, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

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

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

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.2.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. 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.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных

и других помещениях.

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

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

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

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

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

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

6.7.7. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами в первые три года их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- участие в работе Совета молодых педагогов города.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации содействует закреплению за молодыми педагогами наставников, оказывает поддержку молодым специалистам, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первые три года их работы в образовательной организации;

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

7.6. Молодые педагоги могут входить и участвовать в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий).

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

8.1.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

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

8.1.8. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию, если членами профсоюзной организации является большинство работников – пятьдесят процентов и более):

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

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

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

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

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.4.3. 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».

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

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

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

10.1.7. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда в каникулярное время возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.8. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве до 5 календарных дней, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней;

10.1.9. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора.

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

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

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

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

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

2) Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

3) Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский

кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

4) Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

5) Форма расчетного листка для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

6) Соглашение по охране труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

7) Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

8) Перечень должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики с ненормированным рабочим днем для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

От работодателя:

Директор МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»

Андреев А.В.

« 21 » декабря 2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Родкеева А.А.

« 21 » декабря 2021 г.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

47 листов (ов)
цифрами / прописью



Директор
МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»

А.В. Андреев
«17» декабря 2011 г.

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол № 6 от «20» декабря 2021г.)

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

 А.А. Родкеева

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»
от 21 декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Новочебоксарский
кадетский лицей»

 Андреев А.В.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.» ГОРОДА
НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок 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 регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность, (далее – образовательная организация);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя – директор образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, нормативными правовыми актами администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики, уставом и локальными нормативными актами Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников образовательной организации, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников образовательной организации в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (образовательная организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 данной образовательной организации.

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

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

соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательной организации, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, и (или) (при отсутствии оснований) решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске к педагогической деятельности.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя образовательной организации не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»).

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

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

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

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

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация образовательной организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в образовательной организации;

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

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах образовательной организации оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

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

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

- реорганизация образовательной организации;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

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

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но

за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.1.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.1.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.1.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.1.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.1.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.1.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.1.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

3.1.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.1.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

3.1.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.1.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.1.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.1.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических

работников.

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

- 3.2.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 3.2.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3.2.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 3.2.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 3.2.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 3.2.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 3.2.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.3. Педагогические работники обязаны:

- 3.3.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.3.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.3.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.3.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.3.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.3.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 3.3.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 3.3.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.3.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 3.3.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.3.11. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

3.4. Педагогический работник образовательной организации **не вправе** оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.5. Педагогическим работникам запрещается:

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

3.5.2. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

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

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

3.5.5. педагогическим и другим работникам запрещается курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества в помещениях образовательной организации и на ее территории;

3.5.6. хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.6. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных пунктом 3.3., учитывается при прохождении ими аттестации.

3.7. Работодатель имеет право:

3.7.1. на управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом образовательной организации;

3.7.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.7.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.7.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.7.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.7.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.8. Работодатель обязан:

3.8.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.8.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.8.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- 3.8.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.8.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.8.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.8.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.8.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.8.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.8.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.8.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.8.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.8.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 3.8.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.8.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательной организации;
- 3.8.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 3.8.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.8.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.9. Ответственность сторон трудового договора:

3.9.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.9.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не

может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.9.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.9.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.9.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.9.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В организации устанавливается пяти или шестидневная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности школы и устанавливается правилами внутреннего трудового

распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором организации.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогом-психологом, педагогом-логопедом, социальным педагогом характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

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

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

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

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя,

преподаватели) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательной организации.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников образовательной организации, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации устанавливается в следующем порядке:

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников образовательной организации, занимающих следующие должности: директор школы, заместитель директора школы, вожатый.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для сторожа.

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

4.1.15. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами организации, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

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

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

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

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

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

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

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

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

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 до 13.00.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.7. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательной организации.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 дней.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами образовательной организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены: часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам образовательной организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

VII. Заключительные положения


7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол № 6 от «20» декабря 2021г.)


Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации


А.А. Родкеева

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»
от 21 декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Новочебоксарский
кадетский лицей»


Андреев А.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.» ГОРОДА
НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», с постановлением Главы администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11.10.2013 № 486 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования» и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – Лицей), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

коэффициенты к окладам (ставкам);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения.

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

Заработная плата работников Лицея максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников Лицея утверждаются директором и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, бюджета города Новочебоксарска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников Лицея экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда работников Лицея;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Лицея;

В_к – выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в Лицее;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в Лицее;
- е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников Лицея;
- и) настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики и нормативными правовыми актами города Новочебоксарска, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Лицей 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 директором Лицея 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 директором Учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

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

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

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 учителя-логопеда и педагога-психолога.

Работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее 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.

Учителям музыки, окончившим консерваторию, музыкальное отделение и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающему в Лицее, размер оклада (ставки) устанавливается как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Учителям музыки, окончившим музыкальное отделение и отделения клубной и культпросветработы педучилищ

(педколледжей) и музыкальных училищ, работающих в Учреждении, размер оклада (ставки) устанавливается как работникам, имеющим среднее профессиональное музыкальное образование.

Учителю-логопеду и учителю-дефектологу, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) Лицея, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего образования по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология, 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 директором 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 Лицея устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

«Профессиональные квалификационные группы должностей»	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4255
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5246 4737
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
Профессиональная квалификационная группа	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366

должностей педагогических работников	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (старший вожатый)	4856
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (социальный педагог, педагог дополнительного образования)	5366 4856
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) (воспитатель, педагог-психолог)	5366 4856 4515
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь)	5889 5421
	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования 2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования 3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4255,00 рублей.

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

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений 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 Положения.

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

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

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 20 лет – 0,25;
- свыше 20 лет – 0,30.

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

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

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

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

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 школы с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

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

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

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, 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 письменных работ, 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 работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за работу в Лицее, имеющим статус лицея (устанавливается только учителям), учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, 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 директором Лицея 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 – 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 школы за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в Учреждении, 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 Лицее, 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,
занимающих должности служащих (за исключением работников,
указанных в разделе II настоящего Положения)**

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

«Профессиональные квалификационные группы должностей»	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)	4255
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5246 4737
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (заведующий хозяйством)	5246 4737
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5246 4737
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки	5246 4737

	специалистов среднего звена 5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5772 5211
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (специалист по охране труда, инженер-программист)	4737
	2 квалификационный уровень	5211
	3 квалификационный уровень	5717
	4 квалификационный уровень	6866
	5 квалификационный уровень	7018

Минимальный размер оклада (ставки) работников со средним общим образованием составляет 4255,00 рублей.

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 Лицея, 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 Лицея, 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 –0,05;

от 3 до 5 лет –0,15;

свыше 5 лет –0,25.

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

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

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

**IV. Условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

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

«Профессиональные квалификационные группы»	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня (дворник, сторож, уборщик служебных помещений)	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	3264 3590 3943 4340
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня (рабочий по обслуживанию зданий)	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд 8 квалификационный разряд	4538 4821 5106 5388 5717»;

Оплата труда работников Лицея, 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 Лицея, 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 и 4.4 настоящего Положения.

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

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет –0,05;

от 3 лет до 5 лет –0,15;

свыше 5 лет –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 директора Лицея рабочим Лицея, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается директором 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 Лицея устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

V. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей

5.1. Заработная плата директора Лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей директора Лицея устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Установление размера должностного оклада директора Лицея на календарный год осуществляется ежегодно распоряжением Администрации города Новочебоксарска, заместителей руководителей, главного бухгалтера - приказами директора Учреждения.

5.2. Администрация города Новочебоксарска устанавливает директору Лицея, находящемуся в ее ведении, выплаты стимулирующего характера.

Директору Лицея выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Администрации города Новочебоксарска с учетом достижения показателей

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Лицея и его директора.

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

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

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

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Лицея и среднемесячной заработной платы работников Лицея (без учета заработной платы директора Лицея, заместителей директора) определяется администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Лицея и среднемесячной заработной платы работников Лицея (без учета заработной платы директора Лицея, заместителей директора) определяется администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора Лицея и среднемесячной заработной платы работников Лицея, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, Лицея и среднемесячной заработной платы работников Лицея определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников Лицея. 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. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и заместителей директора Лицея в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда директору Лицея администрация города Новочебоксарска Чувашской Республики должна исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [абзацем первым](#) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Лицея и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.5. Условия оплаты труда директора Лицея устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](#) трудового договора с директором Лицея, утвержденной [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам Лицея 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 Лицея 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.

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

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал	
1.1.	за работу в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
1.3.	за работу логопеду, непосредственно занятым работой с детьми	Доплата к окладу (ставке) на 20%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%

1	2	3
4.	<p>Работники школы, занятые в сфере образования и науки: за работу в выходной и нерабочий праздничный день</p> <p>за работу в ночное время</p> <p>за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</p>	<p>оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации</p> <p>оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, письмо Учреждению Минобразования России от 12.01.1993г. №10/32-Т. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов составляет 35% часовой тарифной ставки</p> <p>оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации</p>

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 локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Лицея.

В Лицее устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Лицея. 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.

Директору Лицея и его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Лицея. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников Лицея утверждаются директором Лицея в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией Лицея (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», Почетный работник воспитания и просвещения 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 приказом директора Лицея);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, в оклады которых не включены размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до 1 сентября 2013 г., и 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 приказом директора Лицея.

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.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ директору Лицея принимается администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики, другим работникам – директором Лицея по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников школы).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников Лицея по итогам

работы определяются локальными нормативными актами Лицея. Порядок, размеры и условия премирования директора Лицея по итогам работы утверждаются администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

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.

VII.1. Другие вопросы оплаты труда

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

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

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор Лицея на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь директору Лицея оказывается на основании приказа администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

7.1.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает директор Лицея 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 Лицеем.

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

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан вернуть 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.

VIII. Гарантии по оплате труда

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

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации общеобразовательно-
го учреждения
(протокол № 6 от «20» декабря 2021г.)
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации



А.А. Родкеева

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»
от 21 декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Новочебоксарский
кадетский лицей



Андреев А.В.

**ПОРЯДОК
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.» ГОРОДА
НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года №377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2014 года № 360 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года № 377», с постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 октября 2013 года № 486 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования», с постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 03 декабря 2014 года № 534 «О внесении изменений в постановление администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 октября 2013 года № 486» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – школа) включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам труда производится директором школы по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом школы.

1.4. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда работникам школы утверждается приказом директора школы.

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

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогов ведется с участием Управляющего Совета, который руководствуется в своей деятельности Положением об Управляющем Совете, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности работников, представляемые администрацией школы.

2.4. Директор школы представляет в Управляющий Совет, аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников школы, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы

в августе перед новым учебным годом за прошедший учебный год и в начале января на вновь прибывших работников в новом учебном году, и, соответственно, устанавливать размеры стимулирующих выплат на период с июля по декабрь включительно и с января по июнь включительно).

2.5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников школы устанавливается данным Положением (раздел 3 Регламент участия Управляющего Совета в распределении стимулирующих выплат работникам школы).

2.6. В школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам школы за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя школы. 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.

Директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

- по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников школы. Критерии и показатели деятельности работников школы утверждаются директором школы в разрезе должностей по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзной организацией школы. (Приложение 1);

- 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).

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский корпус-школа № 10 имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики, утвержденного приказом школы № 106 от 14.07.2015 г., 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.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя школы в пределах субсидий, выделенных бюджетным учреждениям на оказание муниципальных услуг, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников школы:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению заместителей руководителя школы.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю школы принимается администрацией города Новочебоксарска, другим работникам - руководителем школы по согласованию с Управляющим Советом школы и профсоюзной организацией школы.

Порядок, размеры и условия премирования работников школы по итогам работы определяются Положением о премировании работников школы. Порядок, размеры и условия премирования директора школы по итогам работы утверждаются администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

2.7. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам школы, включая руководителей, каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников школы (учителей, педагога-психолога, старшего вожатого, социального педагога, педагога-преподавателя ОБЖ) (группа 1) и для других работников учреждения – административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (группа 2).

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату за качество работы по каждой из групп (за вычетом надбавки руководителю, устанавливаемой распоряжением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики, при определении денежного веса одного балла для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), делится на общую сумму баллов, набранную работниками школы по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

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

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) работников школы складывается из фонда оплаты труда на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ФОТ интенс.) и фонда оплаты труда на премиальные выплаты по итогам работ (ФОТ прем.) и фонда оплаты труда на выплаты за качество выполняемых работ (ФОТ кач.).

Надбавки за государственные награды, а также премии имеют фиксированный размер, а размер выплат за качество выполняемых работ определяется следующим образом:

а) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату за качество выполняемых работ работникам школы,

ФОТ кач. = ФОТ ст. – ФОТ инт. – ФОТ прем.

б) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы в августе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий учебный год) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Подсчет баллов для оценки результативности работы директора школы проводится отделом образования администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками школы и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплаты за качество выполняемых работ (ФОТ кач.), запланированный на период с сентября по август включительно, делится на общую сумму баллов, набранную работниками школы (включая руководителя). В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

г) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника школы, включая директора, и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по август включительно. Выплаты за качество выполняемых работ могут выплачиваться или равными долями ежемесячно с сентября по август включительно, или единовременно.

При изменении в течение периода фонда оплаты труда школы, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

3. Регламент участия Управляющего Совета в распределении стимулирующих выплат работникам школы.

3.1. Управляющий Совет в соответствии с Уставом школы п. 5.7. и Положением участвует в распределении стимулирующих выплат работникам школы.

3.2. Управляющий Совет создает экспертно-аналитическую комиссию, в который входят представители администрации, работники школы, председатель профсоюзной организации.

3.3. Экспертно – аналитическая комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников школы в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления экспертным советом существенных нарушений представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.4. Экспертно-аналитическая комиссия на основании всех материалов мониторинга выставляет в оценочный лист баллы по каждому работнику школы и утверждает их на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник школы должен быть ознакомлен с результатами оценочного листа.

3.5. В течение 3 дней с момента ознакомления работников школы с баллами оценочного листа, работники школы вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника школы и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.7. По истечении 6 дней после заседания экспертно-аналитической комиссии ее решение об утверждении оценочных листов вступает в силу.

3.8. Утвержденные оценочные листы работников школы рассматриваются на заседании Управляющего Совета по вопросу распределения стимулирующих выплат работникам школы в августе.

3.9. На заседаниях Управляющий Совет рассматривает и согласовывает: итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период (в августе - за период с сентября по август включительно), в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы.

3.10. Решения Управляющего Совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего Совета.

3.11. После принятия решения Управляющего Совета об их согласовании издается приказ директора школы и об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам школы.

3.12. Приказ директора школы определяется денежный вес одного балла и расчета на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеров поощрительных надбавок всем работникам школы, включая директора.

Приложение № 1
к Порядку распределения стимулирующих выплат
по результатам труда работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя
Советского Союза Кузнецова М.М.» города
Новочебоксарска Чувашской Республики

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности учителя**

_____ за _____ год

Ф.И.О. педагога

<i>Критерии оценивания</i>		<i>Вес</i>	<i>Показатели учителя</i>
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся			
1.1	Результаты ЕГЭ по предмету по выбору : <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог; • средний балл равен/выше среднегородского; • наличие учащихся, набравших 80 и более баллов; 	1.0 1.0 0.5	Средний показатель по городу – Показатель учителя – Ф.И. учащихся, кол-во баллов
1.2	Результаты ОГЭ по предмету по выбору : <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог; • средний балл равен/выше среднегородского; 	1.0 1.0	Средний показатель по городу – Показатель учителя –
1.3.	Результаты ГИА по обязательным предметам : <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог; • средний балл равен/выше среднегородского; • наличие учащихся 11 кл., набравших 80 и более баллов; 	1.5 1.0 0.5	Средний показатель по городу – Показатель учителя – Ф.И. учащихся, кол-во баллов
Максимально возможный балл по критерию		5.5	
Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам			
2.1	Наличие <i>призовых</i> мест во Всероссийской олимпиаде школьников (суммарно за все места): <ul style="list-style-type: none"> • муниципального уровня; • республиканского уровня; • всероссийского уровня; • результат не ниже середины в таблице 	0.5- 1.0 2.0 2.5 0.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.2	Наличие <i>призовых</i> мест в городской олимпиаде младших школьников и предметных олимпиадах в 5-6 кл. (суммарно за все места): <ul style="list-style-type: none"> • призер-победитель • результат не ниже середины в таблице 	0.5-1.0 0.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.3.	Наличие <i>призовых</i> мест в предметных конкурсах, соревнованиях любого уровня: <ul style="list-style-type: none"> • в очной форме (или в онлайн-трансляции) 	0.5-1.5	<i>Название, ФИ ученика, результат. Оценивает экспертная комиссия</i>

	<ul style="list-style-type: none"> в форме видеозаписи 	0.5-1.0	
2.4.	Наличие призовых мест в очных : <ul style="list-style-type: none"> НПК школьного уровня (суммарно за все места): НПК регионального уровня «Наука. Творчество. Развитие» 	0.5-1.0	Ф.И. ученика, класс, результат
		0.5-1.5	Оценивает экспертная комиссия
2.5.	Наличие призовых мест в очных альтернативных НПК (суммарно за все места):	0.5-1.0	Ф.И. ученика, класс, результат
2.6.	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных предметных конкурсах Минобразования ЧР и Минпросвещения РФ	0.2-0.5	Название конкурса, место
2.8.	Предоставление информации на школьный сайт о результатах конкурсов, мероприятий: <i>Классным руководителям:</i> <ul style="list-style-type: none"> 1 раз в две недели еженедельно <i>Педагогам, не имеющим классного руководства:</i> <ul style="list-style-type: none"> от 7 раз 	0.5	Указать даты и темы размещенной информации
		1.0	
		0.5-1.0	
Максимально возможный балл по критерию		13.5	
Критерий 3. Состояние материально-технического оснащения кабинета			
3.1	Осуществление ремонта и обновление материально-технической базы учебного кабинета	0.5-1.5	Указать виды проведенных работ. Оценивает экспертная комиссия
Максимально возможный балл по критерию		1.5	
Критерий 4. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя			
4.1	Наличие <i>призовых мест</i> в очных городских и республиканских конкурсах (при участии не менее 1/3 учащихся класса)	0.5-1.5	Название конкурса, уровень, место (призеры подготовлены учителем). Оценивает экспертная комиссия
4.2	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных городских и республиканских конкурсах	0.5-1.0	Название конкурса, уровень, место (призер(ы) подготовлен(ы) учителем). Оценивает экспертная комиссия
4.3	Позитивные результаты работы в «сложных» классах	0.5-1.0	Оценивает экспертная комиссия
Максимально возможный балл по критерию		3.5	
Критерий 5. Распространение педагогического опыта			
5.1	Выступления на семинарах, педсоветах любого уровня (при наличии сертификата)	0.5-1.0	Название мероприятия, дата (кроме КПК). Оценивает экспертная комиссия
5.2	Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий любого уровня (при наличии сертификата) (школьные - по согласованию с администрацией)	0.5-1.0	Дата, класс, тема. Оценивает экспертная комиссия
5.3.	Наличие призовых мест в городском фестивале «И вдохновенье, и успех»: <ul style="list-style-type: none"> очных конкурсах уроков: <ul style="list-style-type: none"> призер-победитель номинация дистанционных конкурсах разработок, презентаций 	1.0	
		0.5	
		0.5	
Максимально возможный балл по критерию		3.5	

Критерий 6. Результаты участия в профессиональных конкурсах и реализация профессиональных проектов			
6.1	Результат участия в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Психолог года» «Соцпедагог года» и др. <u>муниципального уровня:</u>	1.5 2.0-2.5	Название конкурса, место
	<ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель 		
6.2	Наличие призовых мест в дистанционных профессиональных конкурсах Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Министерства образования Российской Федерации	0.2-0.5	
	<ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель 	2.0 2.5-3.0	
6.3	Результативное участие учителя в создании и реализации проектов и программ любого уровня (закрепленное приказом)	0.5-1.0	
	Максимально возможный балл по критерию	7.0	
	Поддержка начинающих учителей	1.0	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0.5	
	Суммарно максимальный балл	35.0	
Итоговое количество баллов учителя			
Подпись работника			

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности
заведующего хозяйственной частью**

_____ за _____ год

Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<i>учебный</i>
		<i>год</i>
	Ознакомлен:	
	Дата:	
Критерий 1. Обеспечение условий санитарно-гигиенического состояния помещений		
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений.	1.0	
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	1.0	
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях.	1.0	
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1.0	
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	1.0	
1.6. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом – ноль.	3.0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8.0	
Критерий 2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников		

образовательного процесса		
2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня.	1.0	
2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений.	1.0	
2.3. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС.	1.0	
2.4. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении.	1.0	
2.5. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников.	1.0	
2.6. Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности.	1.0	
2.7. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на длительность сроков исправления (более 7 дней) нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	1.0	
2.8. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось; • ноль. 	1.0 2.0	
2.9. Организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	1.0	
2.10. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1.0	
2.11. Соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной и электро- безопасности: <ul style="list-style-type: none"> • выполнение предписаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора; • невыполнение. 	1.0 - 3.0 за каждое предписание	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	12,0	
3.1. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств	1.0	
3.2. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в ОУ в качестве благотворительной помощи как физических (например, родителей), так и юридических лиц	1.0	
3.3. Сохранность материальных ценностей	1.0	
3.4. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	1.0	
3.5. Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителей в сравнении с предыдущим периодом - ноль	1.0	
3.6 Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	6.0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	11.0	
Критерий 4. Эффективность ресурсосберегающих мероприятий и исполнительская дисциплина.		
4.1. Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.): <ul style="list-style-type: none"> • нарушение исполнительской дисциплины. 	- 1.0 за каждое нарушение	
4.2. Эффективность ресурсосберегающих мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: <ul style="list-style-type: none"> • снижение потребления электроэнергии; • снижение потребления воды; • снижение потребления тепла. 	1.0 1.0 1.0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	3.0	
Максимальное количество баллов по всем критериям	34.0	

Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности педагога-библиотекаря

_____ за _____ год
 Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>		<i>Вес</i>	<i>Показатель</i>
Критерий 1. Качество организации деятельности по пропаганде чтения как формы культурного досуга			
1.1	Проведение внеклассных мероприятий для учащихся (более 5)	0.5	Даты, названия, классы
1.2	Оформление тематических книжных выставок в библиотеке (более 5).	0.5	Названия, даты
Максимальное количество баллов по критерию 1		1.0	
Критерий 2. Позитивные результаты деятельности библиотекаря по подготовке обучающихся к конкурсам			
2.1	Наличие призовых мест на конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных (заочно-очно); • республиканских (заочно-очно); • всероссийских (заочно-очно). 	1.0-1.5 1.5-2.0 2.0-3.0	Название конкурса, очно или заочно, место, Ф.И. ученика
2.2	Наличие дипломантов конкурсов: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных (заочно-очно); • республиканских (заочно-очно); • всероссийских (заочно-очно). 	0.5-1.0 1.0-1.5 1.5-2.0	Название конкурса, очно или заочно, Ф.И. ученика
Максимальное количество баллов по критерию 2		11.0	
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности			
3.1	Участие в реализации проектов и программ разного уровня.	1.0	Название проекта (программы), уровень
3.2	Разработка и реализация авторской программы, проекта.	1.0	Название программы или проекта; с учащимися каких классов реализуется
3.2	Разработка методических материалов, зафиксированных в школьной цифровой базе: <ul style="list-style-type: none"> • более 5; • более 10; • более 15. 	0.5 1.0 1.5	Представить в электронном виде (на CD-RW диске)
Максимальное количество баллов по критерию 2		3.5	
Критерий 4. Использование ИКТ в образовательной деятельности			
4.1	Регулярное пополнение информации на своей страничке или сайте: <ul style="list-style-type: none"> • не менее 3 новых материалов; • не менее 5 новых материалов. 	0.5 1.0	Адрес сайта, названия материалов
4.2	Предоставление информации на школьный сайт: <ul style="list-style-type: none"> • 7-10 раз; • более 10 раз. 	0.5 1.0	Указать даты размещения информации
Максимальное количество баллов по критерию 4		2.0	
Критерий 5. Обобщение и распространение педагогического опыта			
5.1	Выступления на педагогических советах, методических семинарах, родительских собраниях и т.п.:		Уровень, вид мероприятия.

	<ul style="list-style-type: none"> школьного уровня; городского уровня; республиканского уровня. 	0.5 1.0 1.5	
5.2	Проведение открытых мастер-классов, мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> школьного уровня; городского уровня; республиканского уровня. 	0.5 1.0 1.5	Уровень, вид мероприятия
5.3	Наличие публикаций: <ul style="list-style-type: none"> городского уровня; республиканского уровня; федерального уровня. 	1.0 1.5 2.0	Уровень, название статьи, название печатного издания или адрес сайта.
Максимальное количество баллов по критерию 5		10.5	
Критерий 6. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах			
6.1	Участие в дистанционных профессиональных конкурсах любого уровня.	0.5-1.5	Уровень, название конкурса
6.2	Результат участия в очном городском конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> диплом участника; третье место; второе место; победитель. 	0.5 1.5 2.0 2.5	Уровень, название конкурса
6.3	Результат участия в очных республиканских конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> диплом участника; третье место; второе место; победитель. 	0.5 2.0 2.5 2.0	Уровень, название конкурса
Максимальное количество баллов по критерию 6		7	
Максимальное количество баллов по всем критериям		34.0	
Итоговое количество баллов			
Подпись работника			

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности старшего вожатого**

_____ за _____ год

Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Вес</i>	<i>_____ учебный год</i>	<i>Балл</i>
Критерий 1. Качество организации деятельности школьного коллектива			
1.1	Нововведения в жизни школы, инициированные органами ученического самоуправления.	1.0	Указать, какие именно нововведения, когда внедрены
1.2	Качественная организация работы уч-ся в средствах коммуникации (сайт, радио, газета).	0.5-1.0	Указать вид коммуникации, название статей, передач
1.3	Своевременное и качественное освещение внеклассной деятельности в стенной печати.	0.5	
1.4	Вовлечение «трудных» учащихся во внеклассную деятельность.	0.5	Название мероприятий, Ф.И. учащихся
Максимальное количество баллов по критерию 1		3.0	
Критерий 2. Позитивные результаты обучающихся в конкурсах, к участию в которых готовила вожатая			
2.1	Наличие призовых мест на конкурсах:		Название конкурса, очно или заочно, Ф.И. уч-ся

	<ul style="list-style-type: none"> муниципальных (заочно-очно); республиканских (заочно-очно); всероссийских (заочно-очно). 	0.5-1.0 1.0-1.5 1.5-2.0		
2.2	Наличие дипломантов очных конкурсов: <ul style="list-style-type: none"> муниципальных; республиканских; всероссийских. 	0.5 1.0 1.5	Название конкурса, очно или заочно, Ф.И. уч-ся	
Максимальное количество баллов по критерию 2		7.5		
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности				
3.1	Участие в реализации проектов и программ разного уровня	1.0	Название проекта (программы), уровень	
3.2	Разработка и реализация авторской программы, проекта	1.0	Название программы или проекта; с учащимися каких классов реализуется	
3.3	Разработка учебно - методических материалов, зафиксированных в школьной цифровой базе (более 5)	0.5	Представить в электронном виде (на CD-RW диске)	
Максимальное количество баллов по критерию 3		3.5		
Критерий 4. Использование ИКТ в образовательной деятельности				
4.1	Регулярное пополнение информации на своей страничке или сайте: <ul style="list-style-type: none"> не менее 3 новых материалов не менее 5 новых материалов 	0.5 1.0	Адрес сайта, названия материалов	
4.2	Предоставление информации на школьный сайт: <ul style="list-style-type: none"> 7-10 раз; Более 10 раз. 	0.5 1.0	Дата, тема	
Максимальное количество баллов по критерию 4		2.0		
Критерий 5. Обобщение и распространение педагогического опыта				
5.1	Выступления на педагогических советах, методических семинарах, родительских собраниях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> школьного уровня; городского уровня; республиканского уровня. 	0.5 1.0 1.5	Уровень, вид мероприятия. Выступления сдать в электронном виде	
5.2	Проведение мастер-классов, мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> школьного уровня; городского уровня; республиканского уровня. 	0.5 1.0 1.5	Уровень, вид мероприятия	
5.3	Наличие публикаций: <ul style="list-style-type: none"> городского уровня; республиканского уровня; федерального уровня. 	1.0 1.5 2.5	Уровень, название статьи, название печатного издания или адрес сайта.	
Максимальное количество баллов по критерию 5		11.0		
Критерий 6. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах				
6.1	Участие в дистанционных профессиональных конкурсах любого уровня.	0.5-1.5	Уровень, название конкурса	
6.2	Результат участия в очном		Уровень, название конкурса	

	городском конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника; • третье место; • второе место; • победитель. 	0.5 1.5 2.0 2.5		
6.3	Результат участия в очных республиканских конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника; • третье место; • второе место; • победитель. 	0.5 2.0 2.5 2.0	Уровень, название конкурса	
Максимальное количество баллов по критерию 6		7		
Максимальное количество баллов по всем критериям		34.0		
Итоговое количество баллов				
Подпись работника				

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности делопроизводителя**

_____ за _____ год
Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<u> </u> <i>учебный год</i>
	Ознакомлен(а):	
	Дата:	
Критерий 1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения.		
1.1 Использование в работе электронного документооборота	2.0	
1.2 Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2.0	
1.3 Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	1.5	
1.4 Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря	2.0	
1.5 Эстетичность участка (стенды, цветы и др.).	2.0	
1.6 Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	2.0	
1.7 Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1.5	
1.8 Прием и отправка электронной почты	3.0	
1.9 Содержание компьютерной техники, передающих устройств в исправном состоянии	2.0	
1.10. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	20	
Максимальное количество баллов	20.0	

Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности дворника

_____ за _____ год

Ф.И.О.		
<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	_____
	Ознакомлен(а): Дата:	<i>учебный год</i>
Критерий 1. Высокая организация уборки территории		
1.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1.0	
1.2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1.0	
1.3. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1.0	
1.4. Эстетичность участка (содержание цветов и т.д.)	1.0	
1.5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1.0	
1.6. Высокий уровень этики с участниками образовательного процесса	1.0	
1.7. Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	7	
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
2.1. Нарушение исполнительской дисциплины	«-» 1 за каждое нарушение	
Максимальное количество баллов	7.0	

Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности уборщика служебных помещений

_____ за _____ год

Ф.И.О.		
<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	_____
	Ознакомлен(а): Дата:	<i>учебный год</i>
Критерий 1. Качественные результаты труда.		
1.1. Качественное проведение генеральных уборок	1.0	
1.2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1.0	
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1.0	
1.4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1.0	
1.5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1.0	
1.6. Эстетичность участка (содержание цветов т.д.)	1.0	
1.7. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	7	
Критерий 2. Исполнительская дисциплина.		
2.1. Нарушение исполнительской дисциплины	«-» 1 за каждое	

	нарушение	
Максимальное количество баллов	7.0	

Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности рабочего по обслуживанию зданий и сооружений

_____ за _____ год
 Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<i>_____ учебный год</i>
	Ознакомлен(а):	
	Дата:	
Критерий 1. Качественные результаты труда.		
1.1. Качественное проведение генеральных уборок	1.0	
1.2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1.0	
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1.0	
1.4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1.0	
1.5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1.0	
1.6. Эстетичность участка (содержание цветов т.д.)	1.0	
1.7. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	7	
Критерий 2. Исполнительская дисциплина.		
2.1. Нарушение исполнительской дисциплины	«-» 1 за каждое нарушение	
Максимальное количество баллов	7.0	

Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности сторожа

_____ за _____ год
 Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<i>_____ учебный год</i>
	Ознакомлен(а):	
	Дата:	
Критерий 1. Высокая организация охраны объектов учреждения		
1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	2.0	
1.2. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1.0	
1.3. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	2.0	
1.4. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1.0	
1.5. Эстетичность участка (содержание цветов и т.д.)	1.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	7	
Критерий 2. Исполнительская дисциплина.		
2.1. Нарушение исполнительской дисциплины	«-» 1 за каждое нарушение	

Максимальное количество баллов	7.0	
---------------------------------------	------------	--

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности вахтера**

_____ за _____ год
Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<i>_____ учебный год</i>
	Ознакомлен(а): Дата:	
Критерий 1. Высокая организация охраны объектов учреждения		
1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера	2.0	
1.2. Отсутствие случаев кражи по вине вахтера	1.0	
1.3. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	2.0	
1.4. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1.0	
1.6. Эстетичность участка (содержание цветов и т.д.)	1.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	7	
Критерий 2. Исполнительская дисциплина.		
2.1. Нарушение исполнительской дисциплины	«-» 1 за каждое нарушение	
Максимальное количество баллов	7.0	

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности специалиста по охране труда**

_____ за _____ год
Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<i>_____ учебный год</i>
	Ознакомлен(а): Дата:	
Критерий 1. Высокая организация обеспечения мероприятий по охране труда		
1.1. Контроль за соблюдением в школе действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране труда, техники безопасности	1.0	
1.2. Разработка проектов, перспективных и годовых планов по улучшению условий и охране труда.	2.0	
1.3. Организация мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, рациональных режимов труда и отдыха.	2.0	
1.4. Разработка рекомендаций по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников школы.	2.0	
1.5. Участие в проверке технического состояния оборудования, определении его соответствия требованиям безопасного ведения работ.	2.0	
1.6. Выполнение в срок предписаний органов государственного надзора, межведомственного и ведомственного контроля за соблюдением действующих правил по охране труда.	2.0	
1.7. Составление программ обучения работников организации безопасным методам работы.	2.0	
1.8. Пропаганда и изучение работниками правил техники безопасности и производственной санитарии.	1.0	
1.9. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение инструкций по охране труда.	2.0	
1.10. Количество травм в сравнении с предыдущим периодом: ● ниже; ● отсутствуют.	2.0 4.0	

Максимальное количество баллов по критерию 1	20.0	
Максимальное количество баллов		
Максимальное количество баллов	20.0	

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности инженера-программиста**

_____ за _____ год

Ф.И.О.

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>	<i>_____ учебный год</i>
	Ознакомлен(а):	
	Дата:	
Критерий 1. Качественные результаты труда.		
1.1. Своевременная установка качественное обслуживание программного обеспечения	2.0	
1.2. Качественная бесперебойная организация работы компьютеров, периферийных устройств, доступ к Интернет-ресурсам, другой вид оборудования. Отсутствие фактов устранения проблем и технического обслуживания локальной компьютерной сети ОО	4.0	
1.3. Регулярность и своевременность обновления сайта ОО, инициативность в эстетическом оформлении сайта	4.0	
1.4. Высокая исполнительская дисциплина	3.0	
1.5. Работа, выполненная сверх должностных обязанностей. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	3.0	
1.6. Обеспечение информационной безопасности, антивирусной защиты. Проведение консультаций по работе с программным обеспечением.	2.0	
1.7. Отсутствие обоснованных жалоб на состояние компьютерных устройств со стороны участников образовательного процесса	2.0	
Максимальное количество баллов по критерию 1	20	
Критерий 2. Исполнительская дисциплина.		
2.1. Нарушение исполнительской дисциплины	«-» 1 за каждое нарушение	
Максимальное количество баллов по критерию 2		
Максимальное количество баллов	20.0	

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности
учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

_____ за _____ год

Ф.И.О. педагога

<i>Критерии оценивания</i>	<i>Вес</i>	<i>Показатели учителя</i>
Критерий 1. Позитивные результаты работы с учащимися в качестве учителя-логопеда (учителя-дефектолога)		

1.1	Результативность коррекционной помощи, оказанной специалистом: положительная динамика обучающихся, от общего числа охваченных коррекционной помощью по итогам периода	0.5-2.0	Число случаев полного восстановления речевых функций у воспитанников (речевая норма)
1.2	Динамика учебной успешности по результатам коррекционной работы	0.5-2.0	Доля обучающихся, повысивших компетентностный уровень по предмету
1.3	Позитивная динамика в уровне достижений обучающихся во внеурочной деятельности	0.5-2.0	Результаты внеурочной деятельности, проведенной специалистом
1.4	Участие специалиста в развитии сетевых форм взаимодействия	0.5-1.0	
Максимально возможный балл по критерию		7.0	
Критерий 2. Позитивные результаты коррекционной работы с обучающимися с ОВЗ			
2.1	Грамотность, систематичность и системность взаимосвязи специалиста с учителями-предметниками с целью коррекционного сопровождения обучающихся с ОВЗ	0.5-2.0	
2.2	Эффективность реализации индивидуальных коррекционных программ с учащимися с ОВЗ	0.5-2.0	
2.3	Качество сопровождения специалистом инклюзивного образования в школе	0.5-2.0	
Максимально возможный балл по критерию		6.0	
Критерий 3. Состояние материально-технического оснащения кабинета			
3.1	Осуществление ремонта и обновление материально-технической базы кабинета	0.5-1.5	Указать виды проведенных работ. Оценивает экспертная комиссия
Максимально возможный балл по критерию		1.5	
Критерий 4. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя			
4.1	Наличие призовых мест в очных городских и республиканских конкурсах (при участии не менее 1/3 учащихся класса)	0.5-1.5	Название конкурса, уровень, место (призеры подготовлены учителем). Оценивает экспертная комиссия
4.2	Наличие призовых мест в дистанционных городских и республиканских конкурсах	0.5-1.0	Название конкурса, уровень, место (призер(ы) подготовлен(ы) учителем). Оценивает экспертная комиссия
	Предоставление информации на школьный сайт о результатах конкурсов, мероприятий:	0.5-1.0	Указать даты и темы размещенной информации
Максимально возможный балл по критерию		2.5	
Критерий 5. Распространение педагогического опыта			
5.1	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	0.5-1.0	Название мероприятия, дата (кроме КПК). Оценивает экспертная комиссия
5.2	Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий любого уровня (при наличии сертификата) (школьные - по согласованию с администрацией)	0.5-1.0	Дата, класс, тема. Оценивает экспертная комиссия
5.3.	Наличие призовых мест в городском фестивале «И вдохновенье, и успех»: - очных конкурсах уроков: • призер-победитель • номинация -дистанционных конкурсах разработок, презентаций	1.0 0.5 0.5	
Максимально возможный балл по критерию		3.5	
Критерий 6. Результаты участия в профессиональных конкурсах и реализация профессиональных проектов			

6.1	Результат участия в очных профессиональных конкурсах	1.0 1.5-2.0	<i>Название конкурса, место</i>
	<u>муниципального уровня:</u>		
	<ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель 		
	<u>республиканского уровня:</u>	2.0 2.5	
	<ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель 		
6.2	Наличие призовых мест в дистанционных профессиональных конкурсах Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Министерства образования Российской Федерации	0.2-0.5	
6.3	Результативное участие в создании и реализации проектов и программ любого уровня (закрепленное приказом)	0.5-1.5	
	Максимально возможный балл по критерию	9.0	
<i>Критерий 7. Позитивные результаты работы с родителями</i>			
7.1	Работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, обновление информационного стенда)	0.5-1.0	
7.2	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставленных услуг специалистом (по результатам анкетирования):		
	<ul style="list-style-type: none"> • ниже 50% • 50-75% • выше 75% 	0.5 1.0 1,5	
	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	0.5-1.0	
	Максимально возможный балл по критерию	3.5	
	Суммарный максимальный балл	33.0	
Итоговое количество баллов учителя			
Подпись работника			

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности
педагога дополнительного образования**

_____ за _____ год

Ф.И.О. педагога

<i>Критерии и показатели</i>		<i>Вес</i>	<i>_____ учебный год</i>
<i>Критерий 1. Качество организации деятельности школьного коллектива</i>			
1.1	Нововведения в жизни школы, инициированные педагогом	1.0	Указать, какие именно нововведения, когда внедрены
1.2	Качественная организация работы уч-ся в средствах коммуникации (сайт, радио, газета).	0.5-1.0	Указать вид коммуникации, название статей, передач
1.3	Своевременное и качественное освещение внеклассной деятельности в стенной печати.	0.5	
1.4	Вовлечение «трудных» учащихся во внеклассную деятельность.	0.5	Название мероприятий, Ф.И. учащихся

Максимальное количество баллов по критерию 1		3.0	
Критерий 2. Позитивные результаты обучающихся в конкурсах, к участию в которых готовила возматая			
2.1	Наличие призовых мест на конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных (заочно-очно); • республиканских (заочно-очно); • всероссийских (заочно-очно). 	0.5-1.0 1.0-1.5 1.5-2.0	Название конкурса, очно или заочно, Ф.И. уч-ся
2.2	Наличие дипломантов очных конкурсов: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных; • республиканских; • всероссийских. 	0.5 1.0 1.5	Название конкурса, очно или заочно, Ф.И. уч-ся
Максимальное количество баллов по критерию 2		7.5	
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности			
3.1	Участие в реализации проектов и программ разного уровня	1.0	Название проекта (программы), уровень
3.2	Разработка и реализация авторской программы, проекта	1.0	Название программы или проекта; с учащимися каких классов реализуется
3.3	Разработка учебно - методических материалов, зафиксированных в школьной цифровой базе (более 5)	0.5	Представить в электронном виде (на CD-RW диске)
Максимальное количество баллов по критерию 3		3.5	
Критерий 4. Использование ИКТ в образовательной деятельности			
4.1	Регулярное пополнение информации на своей страничке или сайте: <ul style="list-style-type: none"> • не менее 3 новых материалов • не менее 5 новых материалов 	0.5 1.0	Адрес сайта, названия материалов
4.2	Предоставление информации на школьный сайт: <ul style="list-style-type: none"> • 7-10 раз; • Более 10 раз. 	0.5 1.0	Дата, тема
Максимальное количество баллов по критерию 4		2.0	
Критерий 5. Обобщение и распространение педагогического опыта			
5.1	Выступления на педагогических советах, методических семинарах, родительских собраниях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня; • городского уровня; • республиканского уровня. 	0.5 1.0 1.5	Уровень, вид мероприятия. Выступления сдать в электронном виде
5.2	Проведение мастер-классов, мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня; • городского уровня; • республиканского уровня. 	0.5 1.0 1.5	Уровень, вид мероприятия
5.3	Наличие публикаций: <ul style="list-style-type: none"> • городского уровня; • республиканского уровня; • федерального уровня. 	1.0 1.5 2.5	Уровень, название статьи, название печатного издания или адрес сайта.
Максимальное количество баллов по критерию 5		11.0	

Критерий 6. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах			
6.1	Участие в дистанционных профессиональных конкурсах любого уровня.	0.5-1.5	Уровень, название конкурса
6.2	Результат участия в очном городском конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника; • третье место; • второе место; • победитель. 	0.5 1.5 2.0 2.5	Уровень, название конкурса
6.3	Результат участия в очных республиканских конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника; • третье место; • второе место; • победитель. 	0.5 2.0 2.5 2.0	Уровень, название конкурса
Максимальное количество баллов по критерию 6		7	
Максимальное количество баллов по всем критериям		34.0	
Итоговое количество баллов			
Подпись работника			

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности педагога-психолога**

_____ за _____ год
Ф.И.О. педагога

Критерии оценивания		Вес	Показатели учителя
Критерий 1. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних			
1.1	Вовлечение «трудных» учащихся и учащихся, состоящих на различных видах учета, в социально значимые проекты, акции (сверх функциональных обязанностей)	1.0-1.5	
1.2	Позитивная динамика в работе по уменьшению количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ОПДН	0.5-2.0	
Максимально возможный балл по критерию		3.5	
Критерий 2. Позитивные результаты работы с учащимися в качестве педагога-психолога			
2.1	Наличие <i>призовых</i> мест в олимпиаде по психологии	1.0-1.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.2	Наличие <i>призовых</i> мест в конкурсах любого уровня: <ul style="list-style-type: none"> • в очной форме (или в онлайн-трансляции) • в форме видеозаписи 	0.5-1.5 0.5-1.0	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.3	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных предметных конкурсах Минобразования ЧР и Минпросвещения РФ	0.2-0.5	
2.4	Наличие призовых мест в очных : <ul style="list-style-type: none"> • НПК школьного уровня (суммарно за все места): • НПК регионального уровня «Наука. Творчество. Развитие» 	0.5-1.0 0.5-1.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i> <i>Оценивает экспертная комиссия</i>

2.5.	Наличие призовых мест в очных альтернативных НПК (суммарно за все места):	0.5-1.0	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.6.	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных предметных конкурсах Минобразования ЧР и Минпросвещения РФ	0.2-0.5	<i>Название конкурса, место</i>
2.7.	Предоставление информации на школьный сайт о результатах конкурсов, мероприятий:	0.5-1.0	<i>Указать даты и темы размещенной информации</i>
2.8.	Эффективность реализации индивидуальных коррекционных программ с учащимися с ОВЗ	1.5 - 2.0	<i>Наличие документации</i>
2.9.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам профессиональной ориентации	0.5-1.0	
2.10.	Высокое качество организации работы школьной ПМПК	1.5 - 2.0	
Максимально возможный балл по критерию		14.5	
<i>Критерий 3. Состояние материально-технического оснащения кабинета</i>			
3.1.	Осуществление ремонта и обновление материально-технической базы кабинета	0.5-1.5	<i>Указать виды проведенных работ. Оценивает экспертная комиссия</i>
Максимально возможный балл по критерию		1.5	
<i>Критерий 4. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя</i>			
4.1.	Наличие <i>призовых мест</i> в очных городских и республиканских конкурсах (при участии не менее 1/3 учащихся класса)	0.5-1.5	<i>Название конкурса, уровень, место (призеры подготовлены учителем. Оценивает экспертная комиссия</i>
4.2.	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных городских и республиканских конкурсах	0.5-1.0	<i>Название конкурса, уровень, место (призер(ы) подготовлен(ы) учителем. Оценивает экспертная комиссия</i>
Максимально возможный балл по критерию		2.5	
<i>Критерий 5. Распространение педагогического опыта</i>			
5.1.	Выступления на семинарах, педсоветах любого уровня (при наличии сертификата)	0.5-1.0	<i>Название мероприятия, дата (кроме КПК). Оценивает экспертная комиссия</i>
5.2.	Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий любого уровня (при наличии сертификата) (школьные - по согласованию с администрацией)	0.5-1.0	<i>Дата, класс, тема. Оценивает экспертная комиссия</i>
5.3.	Наличие призовых мест в городском фестивале «И вдохновенье, и успех»: - очных конкурсах уроков : • призер-победитель • номинация - дистанционных конкурсах разработок, презентаций	1.0 0.5 0.5	
Максимально возможный балл по критерию		3.5	
<i>Критерий 6. Результаты участия в профессиональных конкурсах и реализация профессиональных проектов</i>			
6.1.	Результат участия в профессиональном конкурсе «Психолог года» <u>муниципального уровня</u> : • диплом участника/номинанта • призер-победитель <u>республиканского уровня</u> : • диплом участника/номинанта • призер-победитель	1.5 2.0-2.5 2.0 2.5-3.0	<i>Название конкурса, место</i>
6.2.	Наличие призовых мест в дистанционных		

	профессиональных конкурсах Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Министерства образования Российской Федерации	0.2-0.5	
6.3	Результативное участие в создании и реализации проектов и программ любого уровня (закрепленное приказом)	0.5-1.0	
	Максимально возможный балл по критерию	7.0	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0.5	
	Суммарный максимальный балл	33.0	
Итоговое количество баллов учителя			
Подпись работника			

**Оценочный лист
для оценивания результативности деятельности социального педагога**

_____ за _____ год

Ф.И.О. педагога

<i>Критерии оценивания</i>		<i>Вес</i>	<i>Показатели учителя</i>
<i>Критерий 1. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и учащимися с ОВЗ</i>			
1.1	Организация и проведение мероприятий с учащимися по профилактике правонарушений и безнадзорности (сверх функциональных обязанностей), с учащимися, состоящими на различных видах учета	0.5-1.5	Название мероприятия, классы
1.2	Вовлечение «трудных» учащихся и учащихся, состоящих на различных видах учета, в социально значимые проекты, акции (сверх функциональных обязанностей)	0.5-1.5	Название мероприятия, участники
1.3	Позитивная динамика в работе по уменьшению количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ОПДН	0.5-1.0	
1.4	Эффективность реализации индивидуальных коррекционных программ с учащимися с ОВЗ	1.0-1.5	
		4.0	
<i>Критерий 2. Позитивные результаты работы с учащимися в качестве социального педагога и по преподаваемым предметам</i>			
2.1	Наличие <i>призовых</i> мест в городской олимпиаде младших школьников (суммарно за все места): • призер-победитель • результат не ниже середины в таблице	0.5-1.0 0.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.2	Наличие <i>призовых</i> мест в конкурсах любого уровня: • в очной форме (или в онлайн-трансляции) • в форме видеозаписи	0.5-1.5 0.5-1.0	<i>Название, ФИ ученика, результат. Оценивает экспертная комиссия</i>
2.3.	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных предметных конкурсах Минобразования ЧР и Минпросвещения РФ	0.2-0.5	
2.4.	Предоставление информации на школьный сайт о результатах конкурсов, мероприятий: • 1 раз в две недели • еженедельно	0.5 1.0	<i>Указать даты и темы размещенной информации</i>

2.5.	Качество организации работы трудовой бригады	0.5-1.5	
	Максимально возможный балл по критерию	7.0	
Критерий 3. Состояние материально-технического оснащения кабинета			
3.1	Осуществление ремонта и обновление материально-технической базы учебного кабинета	0.5-1.5	Указать виды проведенных работ. Оценивает экспертная комиссия
	Максимально возможный балл по критерию	1.5	
Критерий 4. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя			
4.1	Наличие <i>призовых мест</i> в очных городских и республиканских конкурсах (при участии не менее 1/3 учащихся класса)	0.5-1.5	Название конкурса, уровень, место (призеры подготовлены учителем . Оценивает экспертная комиссия
4.2	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных городских и республиканских конкурсах	0.5-1.0	Название конкурса, уровень, место (призер(ы) подготовлен(ы) учителем . Оценивает экспертная комиссия
4.3	Наличие призовых мест в очных : <ul style="list-style-type: none"> • НПК школьного уровня (суммарно за все места): • НПК регионального уровня «Наука. Творчество. Развитие» 	0.5-1.0 0.5-1.5	Ф.И. ученика, класс, результат
	Максимально возможный балл по критерию	5.0	Оценивает экспертная комиссия
Критерий 5. Распространение педагогического опыта			
5.1	Выступления на семинарах, педсоветах любого уровня (при наличии сертификата)	0.5-1.0	Название мероприятия, дата (кроме КПК). Оценивает экспертная комиссия
5.2	Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий любого уровня (при наличии сертификата) (школьные - по согласованию с администрацией)	0.5-1.0	Дата, класс, тема. Оценивает экспертная комиссия
5.3.	Наличие призовых мест в городском фестивале «И вдохновенье, и успех»: - очных конкурсах уроков: <ul style="list-style-type: none"> • призер-победитель • номинация -дистанционных конкурсах разработок, презентаций	1.0 0.5 0.5	
	Максимально возможный балл по критерию	3.5	
Критерий 6. Результаты участия в профессиональных конкурсах и реализация профессиональных проектов			
6.1	Результат участия в профессиональном конкурсе «Соцпедагог года» <u>муниципального уровня:</u> <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель <u>республиканского уровня:</u> <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель 	1.5 2.0-2.5 2.0 2.5-3.0	Название конкурса, место
6.2	Наличие призовых мест в дистанционных профессиональных конкурсах Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Министерства образования Российской Федерации	0.2-0.5	
6.3	Результативное участие учителя в создании и	0.5-1.0	

	реализации проектов и программ любого уровня (закрепленное приказом)		
	Максимально возможный балл по критерию	7.0	
	Суммарно максимальный балл	28.0	
Итоговое количество баллов учителя			
Подпись работника			

Оценочный лист результативности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

_____ за _____ год

Ф.И.О. педагога

<i>Критерии оценивания</i>		<i>Вес</i>	<i>Показатели учителя</i>
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся			
1.1	Результаты ЕГЭ по предмету по выбору: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог; • средний балл равен/выше среднегородского; • наличие учащихся, набравших 80 и более баллов; 	1.0 1.0 0.5	Средний показатель по городу – Показатель учителя – Ф.И. учащихся, кол-во баллов
1.2	Результаты ОГЭ по предмету по выбору: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог; • средний балл равен/выше среднегородского; 	1.0 1.0	Средний показатель по городу – Показатель учителя –
1.3.	Результаты ГИА по обязательным предметам: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог; • средний балл равен/выше среднегородского; • наличие учащихся 11 кл., набравших 80 и более баллов; 	1.5 1.0 0.5	Средний показатель по городу – Показатель учителя – Ф.И. учащихся, кол-во баллов
Максимально возможный балл по критерию		5.5	
Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемому предмету			
2.1	Наличие <i>призовых</i> мест во Всероссийской олимпиаде школьников (суммарно за все места): <ul style="list-style-type: none"> • муниципального уровня; • республиканского уровня; • всероссийского уровня; • результат не ниже середины в таблице 	0.5- 1.0 2.0 2.5 0.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.2	Наличие <i>призовых</i> мест в предметных конкурсах любого уровня: <ul style="list-style-type: none"> • в очной форме (или в онлайн-трансляции) • в форме видеозаписи 	0.5-1.5 0.5-1.0	<i>Название, ФИ ученика, результат. Оценивает экспертная комиссия</i>
2.3	Наличие призовых мест в очных : <ul style="list-style-type: none"> • НПК школьного уровня (суммарно за все места): • НПК регионального уровня «Наука. Творчество. Развитие» (суммарно за все места): 	0.5-1.0 0.5-1.5	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i> <i>Оценивает экспертная комиссия</i>

2.4	Наличие призовых мест в очных альтернативных НПК	0.5-1.0	<i>Ф.И. ученика, класс, результат</i>
2.5	Наличие <i>призовых мест</i> в дистанционных предметных конкурсах, олимпиадах Минобразования ЧР и Минпросвещения РФ	0.2-0.5	<i>Название конкурса, место</i>
2.6	Предоставление информации на школьный сайт и в СМИ города и республики о результатах конкурсов, мероприятий:	0.5-1.0	<i>Указать даты и темы размещенной информации</i>
Максимально возможный балл по критерию		13.5	
Критерий 3. Позитивные результаты участия обучающихся в мероприятиях кадетской направленности			
3.1	Наличие <i>призовых мест</i> в мероприятиях кадетской направленности любого уровня(суммарно за все): <ul style="list-style-type: none"> • в очной форме (или в онлайн-трансляции) • в форме видеозаписи 	0.5-1.5 0.5-1.0	<i>Оценивает экспертная комиссия</i>
3.2	Охват вовлеченности каждого обучающегося каждого кадетского класса в мероприятия кадетской направленности школьного уровня	0.5-1.0	<i>Оценивает экспертная комиссия</i>
		3.5	
Критерий 4. Состояние материально-технического оснащения кабинета			
4.1	Осуществление ремонта и обновление материально-технической базы учебного кабинета	0.5-1.5	<i>Указать виды проведенных работ. Оценивает экспертная комиссия</i>
Максимально возможный балл по критерию		1.5	
Критерий 5. Распространение педагогического опыта			
5.1	Выступления на семинарах, педсоветах любого уровня (при наличии сертификата)	0.5-1.0	<i>Название мероприятия, дата (кроме КПК). Оценивает экспертная комиссия</i>
5.2	Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий любого уровня (при наличии сертификата) (школьные - по согласованию с администрацией)	0.5-1.0	<i>Дата, класс, тема. Оценивает экспертная комиссия</i>
5.3.	Наличие призовых мест в городском фестивале «И вдохновенье, и успех»: - очных конкурсах уроков: <ul style="list-style-type: none"> • призер-победитель • номинация -дистанционных конкурсах разработок, презентаций	1.0 0.5 0.5	
Максимально возможный балл по критерию		3.5	
Критерий 6. Результаты участия в профессиональных конкурсах и реализация профессиональных проектов			
6.1	Результат участия в профессиональном конкурсе «Учитель года»: <u>муниципального уровня:</u> <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель <u>республиканского уровня:</u> <ul style="list-style-type: none"> • диплом участника/номинанта • призер-победитель 	1.5 2.0-2.5 2.0 2.5-3.0	<i>Название конкурса, место</i>
6.2	Наличие призовых мест в дистанционных профессиональных конкурсах Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Министерства образования Российской Федерации	0.2-0.5	

6.3	Результативное участие учителя в создании и реализации проектов и программ любого уровня (закрепленное приказом)	0.5-1.0	
	Максимально возможный балл по критерию	7.0	
<i>Критерий 7. Работа по созданию благоприятных психологических условий развития кадетского движения</i>			
7.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0.5	
	Максимально возможный балл по критерию	0.5	
	Суммарно максимальный балл	35.0	
Итоговое количество баллов учителя			
Подпись работника			

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол № 6 от «20» декабря 2021г.)
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации


А.А. Родкеева

Приложение № 4
к коллективному договору
МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»
от 21 декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Новочебоксарский
кадетский лицей



Андреев А.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.» ГОРОДА
НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года №377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», с постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 октября 2013 года № 486 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики в целях установления механизма 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.

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

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

- подготовке школы к учебному году;

- 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.

1.4. 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.

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

1.6. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения «Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – школа), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы.

1.7. Премирование работников 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.

1.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

2. Цели и задачи установления премий

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

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников школы являются:

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

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

3.1.3. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.1.4. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

3.1.5. достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

3.1.6. снижение частоты обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.7. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

3.2. Педагогические работники премируются за:

3.2.1. своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;

3.2.2. качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;

3.2.3. высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

3.2.4. высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;

3.2.5. 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;

3.2.6. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

3.2.7. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

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

3.2.9. снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

3.2.10. проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

3.2.11. организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;

3.2.12. санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;

3.2.13. образцовое ведение школьной и классной документации;

3.2.14. повышение уровня профессиональной компетентности;

3.2.15. эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.3. Заместители директора премируются, кроме общих оснований, за:

3.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

3.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;

3.3.3. эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

3.3.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

3.3.5. организацию предпрофильного и профильного обучения;

3.3.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

3.3.7. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

3.3.8. качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

3.3.9. сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

3.3.10. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

3.4. Заведующий хозяйством премируется за:

3.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

3.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

3.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

3.5. Делопроизводитель премируется за:

3.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;

3.5.2. разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;

3.5.3. качественное ведение документации.

3.6. Педагог-психолог, социальный педагог премируются за:

3.6.1. организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;

3.6.2. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, организацию предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;

3.6.3. своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

3.7. Педагог-библиотекарь премируется за:

3.7.1. высокую читательскую активность обучающихся;

3.7.2. пропаганду чтения, как формы культурного досуга;

3.7.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;

3.7.4. оформление тематических выставок;

3.7.5. выполнение плана работы библиотекаря.

3.8. Остальные служащие и обслуживающий персонал премируется за:

3.8.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

3.8.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;

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

3.8.4. проведение генеральных уборок;

3.8.5. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

3.8.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.9. Работники школы, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.

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

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

Учено мнение:
 выборного органа первичной
 профсоюзной организации
 общеобразовательного учреждения
 (протокол № 6 от «20» декабря 2021г.)
 Председатель выборного органа первичной
 профсоюзной организации


 А.А. Родкеева

Приложение № 5
 к коллективному договору
 МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»
 от 21 декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Новочебоксарский
 кадетский лицей»

 Андреев А.В.

**ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА РАБОТНИКОВ
 МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 «НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
 ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.» ГОРОДА
 НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

МБОУ "Новочебоксарский кадетский лицей"			
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за			
Отработано дн./ час. (норма /)			
Подразделение			
Должность			
Ставка			
Ст. вычеты			
На начало периода			
Начисление / Удержание/ Период	Время	Начислено	Удержано
Педагогическая нагрузка			
Педагогическая нагрузка младшие			
Педагогическая нагрузка средние			
Разовые педагогические часы			
Коэффициент за выслугу лет			
Коэффициент за молодого специалиста			
Коэффициент за квалификационную категорию			
Коэффициент за сложность			
Надбавка за интенс и высок результат работы			
Надбавка за качество выполняемых работ			
Премия по итогам работы			
Месячная премия			
Надбавка за гос. награды, почетное звание			
Персональный коэффициент			
Классное руководство			
Классное руководство (федеральное)			
Внеурочная деятельность			
Гос. обязанности			
Отпуск очередной			
Компенсация отпуска			
Доплата до МРОТ			
Оклад			
Коэффициент за стаж работы			
Ночные			
Праздничные			


Оклад внебюджет					
Оклад ГПХ					
Внебюджет					
Больничный за счет работодателя					
НДФЛ					
Профсоюзные взносы					
ИТОГО					
Выплата зарплаты					
Аванс					
Межрасчетные выплаты					
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода (на руки)					
НДФЛ	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
Страховые взносы	ПФ стр.	ПФ нак.	ФОМС	ФСС	ФСС НС
С начала года	ПФ стр.	ПФ нак.	ФОМС	ФСС	ФСС НС

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол № 6 от «20» декабря 2021г.)
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации


А.А. Родкева

Приложение № 6
к коллективному договору
МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»
от 21 декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Новочебоксарский
кадетский лицей


Андреев А.В.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.» ГОРОДА
НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2021 год

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Новочебоксарский кадетский лицей имени Героя Советского Союза Кузнецова М.М.»
города Новочебоксарска Чувашской Республики**

Администрация и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2020 г. администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда:

№№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ		
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Обучение и проверка знаний по ОТ	человек	(по мере необходимости)	(по мере необходимости)	в течение года	Директор школы					
2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	человек	(по мере необходимости)	(по мере необходимости)	в течение года	Директор школы					
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения	штук	(по мере необходимости)	-	в течение года	Директор школы Специалист по ОТ					
4	Проведение общего технического осмотра здания учреждения на соответствие безопасной эксплуатации	раз	два раза в год (весной и осенью)	-	апрель, октябрь	Директор школы Специалист по охране труда					
5	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с	-	-	-	в течение всего года	Директор школы Председатель					

	профсоюзной организацией. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения					профсоюзного комитета				
6	Проведение периодического медосмотра	человек	52	67,0	в течение года	Директор школы Комиссия по охране труда				
7	Текущий ремонт помещений: коридоров, лестничных площадок и кабинетов (по мере необходимости)	-	(по мере необходимости)	(по мере необходимости)	в течение года	Директор школы Завхоз				
8	Замена светильников, ламп и лампочек (по мере необходимости)	-	(по мере необходимости)	(по мере необходимости)	в течение года	Директор школы Завхоз				
9	Обеспечение уборки служебных помещений, СИЗ, поверка средств измерений	-	(по мере необходимости)	(по мере необходимости)	в течение года	Директор школы Завхоз				
10	Приобретение моющих средств			5,0	в течение года	Директор школы Завхоз				
11	Перезарядка огнетушителей			7,0	в течение года	Директор школы Завхоз				
Мероприятия, направленные на предупреждение распространения COVID-19										
12	Приобретение дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук	шт. (литр)	30	9,0	в течение года	Директор школы Завхоз	58	48		

13	Приобретение дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук антисептиками	шт.	2	6,0	в течение года	Директор школы Завхоз	58	48		
14	Приобретение средств индивидуальной защиты: одноразовых масок и перчаток	шт. шт	100 100	0,5 1,8	в течение года	Директор школы Завхоз	58	48		
15	Приобретение рециркуляторов для обеззараживания воздуха	шт.	2	20,0	в течение года	Директор школы Завхоз	58	48		

<p>Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол № 6 от «20» декабря 2021г.) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p> А.А. Родкеева</p>	<p>Приложение № 7 к коллективному договору МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей» от 21 декабря 2022 года</p> <p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»</p> <p> Андреев А.В.</p> <p></p>
--	---

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.»
ГОРОДА НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы или комплекта)	Нормативный акт
1	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п.30
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий- Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п.32
3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н . п.23

4	Учитель по химии	<p><i>При выполнении лабораторных работ:</i> Перчатки резиновые Фартук прорезиненный с нагрудником Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p>	<p>1 пара 1 1</p>	
5	Уборщик служебных помещений	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 6 пар 12 пар</p>	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п,171
6	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 1 6 пар 12 пар до износа до износа</p>	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п,135

<p>Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол № 6 от «20» декабря 2021г.) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p> А.А. Родкеева</p>	<p>Приложение № 8 к коллективному договору МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей» от 21 декабря 2022 года</p> <p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «Новочебоксарский кадетский лицей»</p> <p> Андреев А.В.</p> <p></p>
--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОЧЕБОКСАРСКИЙ КАДЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА КУЗНЕЦОВА М.М.»
ГОРОДА НОВОЧЕБОКСАРСКА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ДЛЯ
ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИМ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА**

№	Должности	Кол-во дней
1	Директор	5
2	Заместитель директора	3
3	Заведующий хозяйством	3
4	Специалист по охране труда	3
5	Делопроизводитель	3