

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного образовательного учреждения Чувашской Республики
«Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и
молодежной политики Чувашской Республики
на 2020- 2022 годы

Коллективный договор прошел регистрацию
В Новочебоксарской городской
организации Профсоюза

Учетный № 13 от «20» марта 2020г.

Коллективный договор
прошел уведомительную-регистрацию
в органе по труду
Администрации города Новочебоксарска
Чувашской Республики
Регистрационный № ___ от «___» _____ 2020 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о., подпись)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном общеобразовательном учреждении Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики 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 ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28);

Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Никандровой Марины Владимировны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Ласановой Надежды Алексеевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет

свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

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

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте образовательной организации в сети «Интернет».

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует по 31 декабря 2022 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (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.

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

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку (педагогическую работу) предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка (педагогическая работа) которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 36 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного

согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

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

2.2.14. 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.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

а) возмещать работнику расходы по проезду:

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

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

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

-оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

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

б) возмещать работнику расходы на проживание:

-расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

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

числе за время вынужденной остановки в пути.

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

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

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

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

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Чувашской Республики *(для республиканских общеобразовательных учреждений)*, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления *(для муниципальных общеобразовательных учреждений)*.

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

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

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

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

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

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

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

2.4. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления 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.

2.5. Предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него не только в данной местности, но и в других местностях при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81, пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой ст.83, частью первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации *(для образовательных организаций, имеющих структурные подразделения в других местностях)*».

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*, 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 работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

3.4. 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 Минобрнауки России.

3.5. Стороны подтверждают, что:

3.5.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

устанавливается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.5.3. 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.

3.5.4. 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.

3.5.5. 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).

3.5.6. 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 3.5.5 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).

3.5.7. 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).

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

3.5.9 Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее ставки.

3.5.10. 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.

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

3.6. 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 согласию работников, ведущих преподавательскую работу. При этом следует иметь в виду, что это несогласие работника на «окна», а именно его инициатива (п.3.1 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

3.7. 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 методической работы.

3.8. 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.

3.9. 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.

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.

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

3.11. 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 качество выполняемых работ. Для этого, при составлении критериев и показателей деятельности работников, используемых для установления баллов, предусматривать от 3 до 5 количества баллов за данные виды работ.

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

3.12. 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.

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

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

3.14. 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.

3.15. 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.

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

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

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

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

3.17. 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.

3.18. 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 (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. 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.

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дня.

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

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

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – 2 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- за работу без больничного листа в течение учебного года – 3 календарных дня.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 7 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. 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.

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

3.30. Продолжительность длительного отпуска, а также возможность разделения его на части определяется по согласованию между работником и работодателем при предоставлении длительного отпуска и фиксируется в приказе руководителя.

3.31. Работник вправе прервать длительный отпуск и приступить к работе, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

3.32. В случае временной нетрудоспособности, наступившей в период нахождения в длительном отпуске, длительный отпуск должен быть прерван на основании заявления работника и возобновлен после окончания временной нетрудоспособности или перенесен на другой срок, определяемый по согласованию между работником и работодателем, что

фиксируется в приказе руководителя. Данное правило распространяется при предоставлении работника оплачиваемого длительного отпуска.

3.33. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску.

3.34. За счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяется работодателем локальным нормативным актом исходя из имеющихся средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.35.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца, либо 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца).

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

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

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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. *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).*

4.6. 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 или в случае внесения изменения условий оплаты труда;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные Положения об оплате труда, Порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Премирования, 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. Оплата труда учителей при объединении начальных классов в классы-комплекты производится по тарификации за фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю с классами, входящими в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10.

4.13. 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.

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 2 к коллективному договору.

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

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

4.17. Зарплата выплачивается непосредственно в образовательной организации либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

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

4.18. 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.

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Производить оплату труда педагогическим работникам 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	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

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

детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

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

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»;

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.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается *соглашение по охране труда (является приложением к коллективному договору)*.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять нормативные финансовые затраты на мероприятия по охране труда исходя из расчета, на одного работника в год не менее одного МРОТ, установленного федеральным законодательством.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н (в ред. приказа Минтруда РФ от 29.04.2016 № 201н).

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов, членов комиссии и уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации

требований инструкций, должностных обязанностей по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

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

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

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха,

культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

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

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

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы *(в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях))* (ст. 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

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

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях,

созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда за социально значимую работу, созданию условий, способствующих повышению эффективности деятельности и имиджа образовательной организации в соответствии с утвержденными критериями и показателями, используемыми для установления выплаты за качество выполняемых работ по баллам.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директор
БОУ «Новочебоксарская
общеобразовательная школа
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
Минобразования Чувашии
_____ М.В. Никандрова

М.П.

«30» декабря 2019 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
БОУ «Новочебоксарская
общеобразовательная школа
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
Минобразования Чувашии
_____ Н.А. Ласанова

М.П.

«30» декабря 2019 г.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1).
2. Положение об оплате труда работников (приложение №2).
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (приложение №3).
4. Перечень показателей и критериев для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников (приложение №4).
5. Положение о премировании работников (приложение №5).
6. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение №6).
7. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительностью рабочего времени (приложение №7).
8. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2020-2022 годы по договору (приложение №8).

Приложение №1
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья» Министерства образования
Чувашии на период 2020-2022 гг.

Правила

внутреннего трудового распорядка работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики

1. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1.1. При приеме на работу работодатель бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее - учреждение) обязан заключить двухсторонний трудовой договор между работодателем и работником. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта 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;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН).

1.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Трудовая книжка директора хранится в Министерстве образования и молодежной политики Чувашской Республики, трудовые книжки остальных работников хранятся как документы строгой отчетности в школе.

1.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

1.5. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.6. При приеме работника (переводе в установленном порядке на другую работу) работодатель обязан ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

1.7. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

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 письменном виде другой работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

1.8. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

1.9. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2. Основные обязанности работников учреждения.

2.1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, Уставом школы, должностными инструкциями и иными локальными актами;
- неукоснительно соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, не нарушать установленную продолжительность рабочего времени, воздерживаться от действий, решающих другим работникам исполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- заботиться о защите прав и свобод учащихся и их родителей, быть корректными с учащимися, их родителями;
- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, своевременно и правильно оформлять школьную документацию;
- бережно относиться к школьному и личному имуществу учащихся, экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, добиваться этого же от учащихся;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки.
- 2.2. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.
- 2.3. В установленном порядке приказом директора учреждения в дополнение к основной нагрузке на педагогических работников может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытным участком, теплицей, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских.
- 2.4. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. Обо всех случаях травматизма, учащихся необходимо немедленно сообщать администрации. При возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, работник также обязан незамедлительно сообщить администрации и действовать согласно плану эвакуации.
- 2.5. В случае опоздания учащихся, учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора, курирующего вопросы воспитательной работы. Учитель не имеет права не допускать опоздавших на занятия.
- 2.6. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах не должны закрываться на ключ. Кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения. Оставлять учащихся в кабинетах одних не разрешается.
- 2.7. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ.
- 2.8. Задержка учащихся педагогическими работниками школы после завершения учебных занятий разрешается в строго определенных случаях:
 - проведение классных часов и собраний;
 - проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
 - зачеты, дополнительные занятия. Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

3. Обязанности администрации

- 3.1. Администрация учреждения обязана:
- а) соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров;
 - б) организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год;
 - в) обеспечить безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции и т. п.;
 - г) осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
 - д) вести коллективные переговоры заключать коллективный договор;
 - е) своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов;
 - ж) принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
 - з) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - и) возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном порядке;
 - к) отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

3.2. Администрация несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и работников во время образовательного процесса и мероприятий, организуемых школой.

О случаях травматизма руководитель обязан сообщать в вышестоящие органы в установленном порядке.

3.3. Руководитель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно (по согласованию) с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

4. Рабочее время и его использование.

4.1. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными и нормативно-правовыми актами. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности работнику, ведущему учет рабочего времени в первый день выхода на работу.

4.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск. Допускается изменение учебной нагрузки отдельных работников перед началом учебного года в связи с изменением численности классов и кадровыми изменениями в период летних каникул.

4.4. При распределении нагрузки необходимо учитывать:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки; молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее ставки заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только с его согласия, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение его возможно только при сокращении численности учащихся и классов-комплектов, а также по заявлению работника. Объем учебной нагрузки на новый учебный год утверждается приказом директора.

4.5. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением СанПиН, учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя. В начале учебного года на период комплектования классов и кадровых переустановок допускается временное расписание.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни, как правило, запрещается.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным отпуском.

4.6. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. График вывешивается на информационном стенде.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.8. Ставки заработной платы всех педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем учителя (педагога).

4.9. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов, семинаров, совещаний, планерок и т.д.;
- задействования педагогического работника как заменяющего отсутствующего учителя;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой, (подготовка мероприятий, уборка класса), а также, когда учитель занят исполнением своих функциональных обязанностей (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.).

4.10. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются по мере необходимости, классные – не реже одного раза в четверть.

4.11. Продолжительность общих собраний трудового коллектива, педагогического совета, родительских собраний ограничивается 1,5 часами, собраний школьников и школьных организаций – 1 час, занятий кружков и секций – от 40 минут до 1,5 часов.

4.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

4.13. В учреждении устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности обучающихся;
- воспитание на уроках осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение учащихся должно быть уважительным;
- учитель в начале урока требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон. Категорически запрещается крик, оскорбление ученика, регулирование поведения ученика достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме;

- все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу.

4.14. Работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий), и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними, задержка начала урока не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте;
- удалять учащихся с уроков (уроков), а также отпускать их без разрешения администрации школы;
- курить в помещении и на территории учреждения.

4.15. Администрации учреждения запрещается:

- отвлекать обучающихся от занятий для выполнения работ, не связанных с учебным процессом;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

4.16. Посторонние лица могут находиться во время урока (занятия) в классе (учебном помещении) только с разрешения директора или его заместителей. Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору школы или его заместителям.

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

4.17. В помещениях учреждения запрещается:

- пребывание в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии, поощрительные выплаты;
- награждение ценным подарком.

Поощрение производится администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

За особые трудовые заслуги работники школы предоставляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий и другими знаками отличия, установленными для работников образования законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики.

5.2. По результатам аттестации педагогическим работникам могут быть присвоены высшая, первая квалификационные категории. Эти квалификационные категории присваиваются по решению соответствующих аттестационных комиссий в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников.

5.3. При применении мер поощрения, при представлении работников к наградам, почетным званиям учитывается мнение коллектива.

5.4. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и другими локальными иными нормативно-трудовыми актами, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и пояснениями о дисциплине.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1, части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273 ФЗ «О противодействии коррупции». (часть седьмая введена Федеральным законом от 01.07.2017 №132 - ФЗ).

6.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- за грубое однократное нарушение работником трудовых обязанностей;
- совершение педагогическим работником аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Грубым нарушением работником трудовых обязанностей считается:

- прогул (отсутствие работником на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившем в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария), либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

6.4. Дисциплинарные взыскания на работников налагаются директором учреждения, дисциплинарные взыскания на директора – тем органом, который имеет право назначать и увольнять руководителя.

6.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания, при этом составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.7. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием оснований объявляется под расписку в трехдневный срок.

7. Порядок действия Правил внутреннего трудового распорядка.

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются на основе ТК РФ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения и других ведомственных нормативов.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на собрании трудового коллектива, приказом директора вводятся в действие.

7.3. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте.

7.4. Правила внутреннего трудового распорядка являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками без исключения; контроль за соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет.

Приложение №2
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными возмож-
ностями здоровья» Минобразования Чувашии на
период 2020-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии (далее – учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры коэффициентов к окладам (ставка) (далее – оклад (ставка); наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

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

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

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

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

где: $\text{ФОТ}_{\text{б}}$ – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;
 $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;
 $\text{В}_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера.
персонала ($\text{ФОТ}_{\text{моп}}$):

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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 руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений 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), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Сверхурочная работа оплачивается по окончании учетного периода в следующем порядке:

- первые два часа работы по тарифу часовой рабочей ставки работника с коэффициентом 1,5;
- последующие часы работы – по тарифу часовой рабочей ставки работника с коэффициентом 2,0.

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

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

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

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 или высшего профессионального 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, учителя-дефектолога, педагога-психолога, тьютора.

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.

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

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе начальных классов) учреждения, тьютору 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, дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

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

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная		4131

квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования	4599
	2 квалификационный уровень:	5093
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5209
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5209
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5209
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	4383
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5717
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5263
	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:
при наличии высшего образования		5603
2 квалификационный уровень:		
при наличии высшего образования		6153
3 квалификационный уровень:		
при наличии высшего образования	6 746	

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

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

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

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

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент.

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 2.7–2.10 настоящего раздела Положения.

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

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

от 2 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,25;

свыше 20 лет – 0,30.

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).

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,50 до наступления стажа работы три года.

Молодым специалистам, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа три года - 0,75.

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 учреждение в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

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

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

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 учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку тетрадей, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет информатики, спортивный зал), архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, 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

1	2	3
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

Таблица 2.5

Профессиональные квалификационные группы должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	при наличии высшего образования – 6882 при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена – 6427
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	при наличии высшего образования – 7536 при наличии ученой степени кандидата наук – 10970 при наличии ученой степени доктора наук – 15547 при замещении должности доцента – 10482 при замещении должности профессора – 11954 при замещении должности доцента и наличии ученой степени кандидата наук – 13915 при замещении должности доцента и наличии ученой степени доктора наук – 18492 при замещении должности профессора и наличии ученой степени кандидата наук – 15388 при замещении должности профессора и наличии ученой степени доктора наук - 19966

Решение об установлении персонального коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

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

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

Размер коэффициента за сложность:

Педагогическим работникам образовательного учреждения – 0,35.

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

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

2.9. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательном учреждении, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициентам 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 образовательном учреждении, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициентам 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, научным работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

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

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4131
Профессиональная квалификационная группа	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093

1	2	3
должностей второго уровня	служащих при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5093 4599
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5 093 4 599
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5093 4599
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5603 5059
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень	5059
	3 квалификационный уровень	5550
	4 квалификационный уровень	6666
	5 квалификационный уровень	6813

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

Оплата труда работников учреждения, занимающих должности служащих,

производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательном учреждении, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

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

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

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

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

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

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

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

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008г., 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»	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	3168
		2 квалификационный разряд	3485
		3 квалификационный разряд	3828
	2 квалификационный уровень		4213

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»	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	4405 4680
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	4957 5231
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5550

Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательном учреждении, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

Минимальный размер оплаты труда составляет 12 130 рублей.

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

- коэффициент за стаж работы;

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

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

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

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

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 3,0.

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

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

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2008 г. № 317.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 –30 процентов ниже оклада руководителя.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру к должностным окладам не устанавливаются доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ в связи с тем, что доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность учтены в размерах средней заработной платы основного персонала, исчисленной для установления должностных окладов руководителя учреждения.

5.2. Установление размеров должностных окладов руководителей производится с учетом групп по оплате труда руководителей образовательных учреждений.

Учреждения распределяются по группам по оплате труда руководителей учреждений исходя из численности обучающихся (воспитанников):

«Численность обучающихся (воспитанников), человек	Группа по оплате труда	Коэффициенты к средней заработной плате работников основного персонала
Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам		
до 100	VII	до 1,9
до 130	VI	до 2,0
до 160	V	до 2,1
до 200	IV	до 2,2
до 250	III	до 2,8
до 450	II	до 3,0
450 и более	I	до 4,0

Установление размеров должностных окладов руководителя учреждения осуществляется ежегодно приказами органов исполнительной власти Чувашской Республики (далее – орган исполнительной власти), заместителей руководителя – руководителем учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

разделом VI настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются от размера должностного оклада.

5.4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные пунктом 7.4 настоящего Положения, руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается органом исполнительной власти

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца второго пункта 5.4 настоящего Положения.

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., №11081), работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размеры выплат:

№ 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 образовательных учреждений:	
1.1.	за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах) осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%

1	2	3
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения медицинской организации), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:	
	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
	работникам:	
	работчим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере до 12%
	грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	доплата от оклада в размере до 12%
	уборщикам за работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и проведением их дезинфекции	доплата от оклада в размере до 12%
	работчим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за обслуживание канализационных колодцев и сетей	доплата от оклада в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
4.	Работникам образовательного учреждения:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149

1	2	3
	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Трудового кодекса Российской Федерации доплата от оклада (ставки) в размере до 10 %

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

6.4. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья; особый режим работы; непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

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

Руководителю учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру 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 критериев и показателей деятельности работников учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования

Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения).

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

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

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

7.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения: заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, заместителей руководителя учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается соответствующим органом исполнительной власти, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

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

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

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

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

7.6. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами, принятыми на работу с 1 сентября 2016 г., однократно

выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

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

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

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

7.7. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются соответствующим органом исполнительной власти.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников.

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

VIII. Гарантии по оплате труда

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

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

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными закон

Приложение № 3
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными возмож-
ностями здоровья» Минобразования Чувашии на
период 2017-2019 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, исходя из Положения об оплате труда работников учреждения по видам экономической деятельности. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

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

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

ФОТоу – фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст – стимулирующая доля ФОТоу

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения, указанного в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

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

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – до 20%;
- надбавка за качество выполняемых работ - до 80%;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ - до 50%;
- премиальные выплаты по итогам работы - до 50%;
- доплаты и надбавки - до 40%:
- лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» значками «Отличник народного просвещения», медаль Л.С. Выготского – надбавка до 20 процентов от должностного оклада (ставки);
- лицам, работающим в государственных образовательных учреждениях общего образования, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук:
- доктора наук – до 30 процентов;

кандидата наук – до 20 процентов.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Положениями о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемыми локальными актами учреждений, и включается в коллективные договоры.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, заместителей руководителя учреждения.

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений утверждаются Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики.

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

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

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год. Руководителю учреждения надбавка устанавливается приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, которыми могут считаться работы, проводимые при:

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

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

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, замещающим должность профессора, должность доцента устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труда работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Минобрнауки Чувашии от 11 декабря 2008 г. № 1884.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Установление ежемесячных надбавок за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется один раз в год к 1 сентября.

Решение на установление указанных надбавок руководителю учреждения принимается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики, другим работникам – руководителем учреждения, по согласованию с органом государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных

учреждением показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений, показатели и критерии премирования которых утверждаются Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики) и выплачиваются ежемесячно.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется один раз в год по итогам календарного года.

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

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

IV. Порядок установления размеров выплат за качество выполняемых работ

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного самоуправления и профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения).

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

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

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату надбавок за качество работы работникам учреждения, в том числе и руководителю (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и руководителя. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, включая руководителя учреждения.

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

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками

учреждения (включая руководителя). В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, включая руководителя, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

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

В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в данном учреждении согласно приказу учреждения. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

III. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками (включая руководителя) утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители органа государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения).

Для этого каждый работник учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется к 10 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

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

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

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и профсоюзную организацию учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель профсоюзной организации учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

Для установления надбавок за качество работы руководителю учреждения администрация учреждения направляет письмо об установлении надбавок руководителю учреждения в Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики с приложением копий листа согласования, протокола, аналитической справки и оценочного листа с результатами оценки выполнения утвержденных показателей и критерий. Решение о выплате ежемесячных надбавок за качество работы руководителю учреждения принимается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики.

Выплата ежемесячных надбавок руководителю осуществляется на основании приказа Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится один раз в год в первой половине января.

В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются учреждению для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, 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 работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

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

Приложение № 4
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников БОУ
«Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
Минобразования Чувашии

П Е Р Е Ч Е Н Ь

показателей и критериев для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и учреждений образования, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Чувашской Республики

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
Учитель	1.Доступность качественного образования и воспитания	1.1. Средний балл учащихся по итогам года по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету: - на том же уровне - выше	1,0 1,5
		1.2. Участие и наличие призовых мест обучающихся на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. Участие: муниципальный, республиканский уровень всероссийский, международный уровень Призовые места: муниципальный, республиканский уровень всероссийский, международный уровень * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 1,0 2,0 0,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	4,5
	2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие учителя, закреплённое приказом по школе, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0
		2.2. Учителем разработаны учебно-методические материалы	2,0
		2.3. Пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей образовательной среды	1,0
		2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, педагогических советах, объединениях и т.п.	

		- школьного уровня - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровней	0,5 1,0 1,5
		2.5. Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0
		2.6. Учитель своевременно и качественно ведёт соответствующую школьную документацию (журналы, электронный журнал, отчёты, программы, планы и др.)	2,0
		2.7. Наличие печатных публикаций на сайте школы: - от 5 до 9 - от 10 и более	0,5 1,0
		2.8. Наличие печатных публикаций: - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5
		2.9. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (не более 2-х баллов). <i>Призовые места:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня <i>За участие:</i> муниципального уровня республиканского, всероссийского уровня * (<i>участие в дистанционных конкурсах</i>)	1,0 2,0 0,5 1,0 0,5
		2.10. Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, мастер – классы, внеклассные мероприятия: школьного уровня муниципального уровня республиканского уровня	0,5 1,0 1,5
		2.11. Наставничество. Наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	16,5
	3. Результативность внеурочной и воспитательной деятельности	3.1. Достижения обучающихся в социально-значимых мероприятиях <i>Участие:</i> муниципальный уровень республиканский уровень всероссийский, международный уровень <i>Призовые места:</i> муниципальный уровень республиканский уровень	0,5 1,0 1,5 1,0 1,5

		всероссийский, международный уровень * (участие в дистанционных конкурсах)	2,0 0,5
		3.2. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - от 1-5 - от 5 и более	1,5 3,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3.	6,5
	4.Работа с родителями	4.1.Удовлетворённость заказчиков (родителей воспитанников) коррекционно-образовательными услугами педагога (положительные оценки, отсутствие обоснованных жалоб)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4.	1,0
	5.Общественная деятельность	5.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		5.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 балла)	1,5
		5.3.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5.	3,5
		Всего по критериям	32,0
Социальный педагог	1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся Коррекция отклонений в развитии обучающихся	1.1. Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше	1,0 1,5
		1.2. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше	1,0 1,5
		1.3. Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	4,5
	2.Методическая и инновационная	2.1.Участие социального педагога, закреплённое приказом по школе, в	

	деятельность	реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0
		2.2.Педагогом разработаны учебно-методические материалы	2,0
		2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, педагогических советах, объединениях и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня -республиканского, всероссийского уровней	0,5 1,0 1,5
		2.4.Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0
		2.5.Педагог своевременно и качественно ведёт соответствующую школьную документацию (журналы, программы, программы, планы и др.)	2,0
		2.6. Наличие печатных публикаций на сайте школы: - от 5 до 9 - от 10 и более	0,5 1,0
		2.7. Наличие печатных публикаций: - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 1,5
		2.8. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (не более 2-х баллов). <i>Призовые места:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня <i>За участие:</i> -муниципального уровня -республиканского, всероссийского уровня * (участие в дистанционных конкурсах)	1,0 2,0 0,5 1,0 0,5
		2.9. Педагогом подготовлены и проведены открытые уроки, мастер – классы, внеклассные мероприятия: -школьного уровня -муниципального уровня -республиканского уровня	0,5 1,0 1,5
		2.10. Наставничество. Наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	15,5

	3. Результативность и воспитательной деятельности	3.1. Достижения обучающихся в социально-значимых мероприятиях (муниципальный, республиканский, всероссийский, международный уровни) -участие -призовое место * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 0,5
		3.2. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - от 1-5 - от 5 и более	1,5 3,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3.	4,5
	4.Работа с родителями	4.1.Удовлетворённость заказчиков (родителей воспитанников) коррекционно-образовательными услугами педагога (положительные оценки, отсутствие обоснованных жалоб)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4.	1,0
	5.Общественная деятельность	5.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		5.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1, 5 б.)	1,5
		5.3.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5	3,5
		Всего по критериям	29,0
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся	1.1.Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5
		1.2.Результативность коррекционно-развивающей работы (повышение учебных достижений, коммуникативной компетентности обучающихся)	1,0
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2,5
	2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие учителя, закреплённое приказом по школе, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по	1,0

		конкретному направлению	
		2.2. Учителем разработаны учебно-методические материалы	2,0
		2.3. Пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей образовательной среды	1,0
		2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, педагогических советах, объединениях и т.п.: -школьного уровня -муниципального уровня -республиканского, всероссийского уровней	0,5 1,0 1,5
		2.5. Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0
		2.6. Учитель своевременно и качественно ведёт соответствующую школьную документацию (журналы, электронные журналы, отчёты, планы, программы и др.)	2,0
		2.7. Наличие печатных публикаций на сайте школы: - от 5 до 9 - от 10 и более	0,5 1,0
		2.8. Наличие печатных публикаций: - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5
		2.9. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (не более 2-х баллов). <i>Призовые места:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня <i>За участие:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня	1,0 2,0 0,5 1,0
		2.10. Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, мастер – классы, внеклассные мероприятия: - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня	0,5 1,0 1,5
		2.11. Наставничество. Наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	17,5

	3. Результативность урочной и внеурочной деятельности	3.1. Достижения обучающихся в социально-значимых мероприятиях (муниципальный, республиканский, всероссийский, международный уровни) -участие -призовое место * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 0,5
		3.2. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - от 1-5 - от 5 и более	1,5 3,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3.	4,5
	4. Работа с родителями	4.1. Удовлетворённость заказчиков (родителей обучающихся) коррекционно-образовательными услугами педагога (положительные оценки, отсутствие обоснованных жалоб).	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4.	1,0
	5. Общественная деятельность	5.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		5.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)	1,5
		5.3. Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5.	3,5
		Всего по критериям	29,0
Педагог-психолог	1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников) Коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	1.1. Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		1.2. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2,0
	2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие педагога, закреплённое приказом по школе, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	2,0

		2.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей образовательной среды	2,0
		2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, педагогических советах, объединениях и т.п. -школьного уровня -муниципального уровня -республиканского, всероссийского уровней	0,5 1,0 1,5
		2.4. Педагог-психолог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0
		2.5. Педагог-психолог своевременно и качественно ведёт соответствующую школьную документацию (журналы, электронные журналы, отчёты, планы и др.)	1,5
		2.6. Наличие печатных публикаций на сайте школы: - от 5 до 9 - от 10 и более	0,5 1,0
		2.7. Наличие печатных публикаций: - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 1,5 0,5
		2.8. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (не более 2-х баллов). <i>Призовые места:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня <i>За участие:</i> муниципального уровня республиканского, всероссийского уровня * (участие в дистанционных конкурсах)	1,0 2,0 0,5 1,0 0,5
		2.9. Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, мастер – классы, внеклассные мероприятия: - школьного уровня - муниципального уровня -республиканского уровня	0,5 1,0 1,5
		2.10. Наставничество. Наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	17,5

	3. Результативность внеурочной и воспитательной деятельности	3.1. Достижения обучающихся в социально-значимых мероприятиях (муниципальный, республиканский, всероссийский, международный) -участие -призовое место * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 0,5
		3.2. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - от 1-5 - от 5 и более	1,5 3,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3.	5,0
	4. Работа с родителями	4.1. Удовлетворённость заказчиков (родителей обучающихся) коррекционно-образовательными услугами педагога (положительные оценки, отсутствие обоснованных жалоб).	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4.	1,0
	5. Общественная деятельность	5.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		5.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)	1,5
		5.3. Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5.	3,5
		Всего по критериям	29,0
Тьютор	1. Доступность качественного образования и воспитания	1.1. Результаты сопровождения формирования и реализации обучающимися индивидуальных образовательных маршрутов/ учебных планов/ проектов: -на том же уровне -выше 1.2. Результаты участия обучающихся в проектах, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях -участие -призовое место	0,5 1,0 1,0 0,5 1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2,0
	2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие тьютора, закреплённое приказом по школе, в реализации муниципальных, республиканских,	1,0

		федеральных проектов и программ по конкретному направлению	
		2.2. Тьютором разработаны учебно-методические материалы	2,0
		2.3. Пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей образовательной среды	1,0
		2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, педагогических советах, объединениях и т.п.: -школьного уровня -муниципального уровня -республиканского, всероссийского уровней	0,5 1,0 1,5
		2.5. Тьютор имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0
		2.6. Тьютор своевременно и качественно ведёт соответствующую школьную документацию (журналы, журналы учета консультаций, отчёты, планы, программы и др.)	2,0
		2.7. Тьютор использует современные образовательные методы и технологии	1,0
		2.8. Наличие печатных публикаций на сайте школы: - от 5 до 9 - от 10 и более	0,5 1,0
		2.9. Наличие печатных публикаций: - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 1,5 0,5
		2.10. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (не более 2-х баллов). <i>Призовые места:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня <i>За участие:</i> муниципального уровня республиканского, всероссийского уровня * (участие в дистанционных конкурсах)	1,0 2,0 0,5 1,0 0,5
		2.11. Тьютором подготовлены и проведены открытые уроки, мастер – классы, внеклассные мероприятия: - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня	0,5 1,0 1,5

		2.12. Наставничество. Наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	17,5
	3.Результативность урочной и внеурочной деятельности	3.2. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - от 1-5 - от 5 и более	1,5 3,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3.	3,0
	4.Работа с родителями	4.1.Удовлетворённость заказчиков (родителей воспитанников) коррекционно-образовательными услугами тьютора (положительные оценки, отсутствие обоснованных жалоб).	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4.	1,0
	5.Общественная деятельность	5.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		5.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)	1,5
		5.3. Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5.	3,5
		Всего по критериям	27,0
Воспитатель	1.Доступность качественного образования и воспитания	1.1. Достижения воспитанников в социально-значимых мероприятиях <i>Участие:</i> муниципальный уровень республиканский уровень всероссийский, международный уровень <i>Призовые места:</i> муниципальный уровень республиканский уровень всероссийский, международный уровень * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 1,5 1,0 1,5 2,0 0,5
		1.2. Уровень воспитанности обучающихся по итогам года: – на том же уровне – выше	1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,0

2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие воспитателя, закреплённое приказом по школе, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0
	2.2. Воспитателем разработаны учебно-методические материалы	2,0
	2.3. Пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей воспитательной среды	1,0
	2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, педагогических советах, объединениях и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровней	0,5 1,0 1,5
	2.5. Воспитатель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0
	2.6. Воспитатель своевременно и качественно ведёт соответствующую школьную документацию (журналы, отчёты, планы и др.)	2,0
	2.7. Наличие печатных публикаций на сайте школы: - от 5 до 9 - от 10 и более	0,5 1,0
	2.8. Наличие печатных публикаций: - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне * (участие в дистанционных конкурсах)	0,5 1,0 1,5 0,5
	2.9. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (не более 2-х баллов). <i>Призовые места:</i> - муниципального уровня - республиканского, всероссийского уровня <i>За участие:</i> муниципального уровня республиканского, всероссийского уровня * (участие в дистанционных конкурсах)	1,0 2,0 0,5 1,0 0,5
	2.10. Воспитателем подготовлены и проведены открытые внеклассные занятия, мастер – классы: -школьного уровня -муниципального уровня -республиканского уровня	0,5 1,0 1,5

		2.11. Наставничество. Наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом	2,0
		2.12. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - от 1-5 - от 5 и более	1,5 3,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	19,5
	3.Работа с родителями	3.1.Удовлетворённость заказчиков (родителей воспитанников) коррекционно-образовательными услугами воспитателя (положительные оценки, отсутствие обоснованных жалоб)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3.	1,0
	4.Общественная деятельность	4.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		4.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 балла)	1,5
		4.3.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4.	3,5
		Всего по критериям	29,0
Заведующий хозяйством	1.Санитарно-гигиенические условия учреждения	1.1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2,0
		1.2. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось - замечаний нет	0,5 2,0
		1.3. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6,0
	2.Пожарная и антитеррористическая безопасность в	2.1. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в	1,0

	учреждении	соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их.	
		2.2. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -предписаний нет	0,5 2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	3,0
	3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	3.1.Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,0
		3.2.Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0
		3.3.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
		3.4.Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности завхоза в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	0,5 2,0
		3.5.Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	2,0
		3.6.Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1,0
		3.7.Своевременное и качественное предоставление документов в организации, сотрудничающие с ОУ.	2,0
		3.9. Наличие сертификатов и свидетельств о прохождении профессиональных тематических курсов и курсов повышения квалификации (за последние 5 лет)	1,0
		3.10. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0

		3.11.Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	1,5
		3.12. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	16,5
	4. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника	4.1.Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2,0
	5.Общественная деятельность	5.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		5.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 балла)	1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5.	2,5
		Всего по критериям	30,0
Библиотекарь	1.Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	1.1.Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		1.2.Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом): -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		1.3.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -школьного уровня -муниципального уровня -республиканского уровня	0,5 1,0 1,5
		1.4.Доля обучающихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		1.5. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	0,5

		1.6. Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		1.7.Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,0
		1.8.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
		1.9.Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	0,5 1,0
		1.10.Публикация новостей на школьном сайте - 5-9 - 10-более	0,5 1,0
		1.11. Наличие публикаций - на муниципальном уровне - на региональном уровне -на всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1.	11,5
	2. Общественная деятельность	2.1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1,0
		2.2. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)	0,5-1,5
		2.3.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2.	3,5
		Всего по критериям	15,0
Секретарь	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы. 2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. 3.Соблюдение сроков исполнения документации. 4.Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой. 5.Осуществление документационного обеспечения кадровой деятельности учреждения 6.Квалифицированная работа с	2,0 2,0 2,0 2,0 1,0 1,5

		<p>техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)</p> <p>7.Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретаря.</p> <p>8.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>9. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)</p>	<p>1,0</p> <p>0,5-1,5</p>
Всего по критериям			15,0
Инженер - программист	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	<p>1. Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.</p> <p>2. Своевременная установка программного обеспечения на ПК.</p> <p>3. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК</p> <p>4. Отсутствие жалоб педагогов на работу техника.</p> <p>5.Сохранность компьютерного оборудования.</p> <p>6. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей</p> <p>7. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)</p>	<p>2,0</p> <p>2,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5-1,5</p>
Всего по критериям			10,0
Гардеробщик	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	<p>1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин.</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика.</p> <p>3. Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.</p> <p>4. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса</p> <p>5. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания гардеробной в ненадлежащем состоянии</p> <p>6.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>7 . Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)</p>	<p>2,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5-1,5</p>
Всего по критериям			9,0
Слесарь-сантехник	Высокая организация обеспечения технического обслуживания оборудования,	<p>1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника.</p> <p>2.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание оборудования, механизмов.</p> <p>3.Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине</p>	<p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p>

	механизмов	<p>работника.</p> <p>4.Содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности.</p> <p>5. Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей</p> <p>6.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>7 . Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)</p>	<p>2,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5-1,5</p>
		Всего по критериям	9,0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений	<p>1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника.</p> <p>2. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений</p> <p>3. Своевременное выполнение заявок.</p> <p>4. Содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности</p> <p>5.Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.</p> <p>6.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>7 . Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)</p>	<p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5-1,5</p>
		Всего по критериям	9,0
Уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	<p>1. Содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений</p> <p>3. Качественное проведение генеральных уборок.</p> <p>4. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии</p> <p>5.Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>6 . Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)</p>	<p>2,0</p> <p>1,5</p> <p>2,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
		Всего по критериям	9,0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудов	Высокая организация обеспечения технического	<p>1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу электромонтера</p> <p>2. Содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН,</p>	<p>1,5</p> <p>2,0</p>

вания	ремонта и обслуживания электрооборудования, сооружений	требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	1,0
		3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования.	1,0
		4. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	1,0 1,0
		5. Участие в мероприятиях по благоустройству школы, в подготовке школы к новому учебному году.	1,5
		6. Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	
		7. Участие в спортивных соревнованиях (за каждое участие 0,5б., но не более 1,5 б.)	
		Всего по критериям	

Приложение № 5
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными возмож-
ностями здоровья» Минобразования Чувашии на
период 2020-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики
«Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики
Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образовании и науки» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения 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 ПКГ 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 образовательного учреждения, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты.

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

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 образовательного учреждения решаются следующие задачи:

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

3. Основания премирования работников учреждения (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).

3.2. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;
- 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;
- высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;
- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.3. Заместители директора и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

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

3.4. Заведующая хозяйством премируется за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

3.5. Секретарь премируется за:

- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- разработку новых программ, положений;
- качественное ведение документации.

3.6. Педагог-психолог, социальный педагог премируются за:

- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, организация предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

3.7. Библиотекарь премируется за:

- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- успешное участие в общешкольных, городских и республиканских мероприятиях.

3.8. Младший обслуживающий персонал премируется за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.9. Работники образовательного учреждения, 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.

Приложение №6
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными возмож-
ностями здоровья» Минобразования Чувашии на
период 2020-2022 г.г.

Нормы бесплатной выдачи
работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты

№	Наименование профессии и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Учитель профильного обучения (столярное дело)	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	2
		Очки защитные	1
		Мыло	4
2.	Уборщица служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	1
		Перчатки резиновые	2
		Мыло	6
3.	Рабочий по обслуживанию зданий	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Рукавицы комбинированные	4
		Мыло	6

Приложение №7
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными возмож-
ностями здоровья» Минобразования Чувашии на
период 2020-2022 гг.

Перечень должностей
с ненормированным рабочим днем и продолжительностью рабочего времени

1. Директор
2. Заместитель директора (курирующий учебную деятельность)
3. Заместитель директора (курирующий воспитательную деятельность)

Приложение №8
к коллективному договору
БОУ «Новочебоксарская общеобразовательная
школа для обучающихся с ограниченными возмож-
ностями здоровья» Минобразования Чувашии на
период 2020-2022 гг.

СОГЛАШЕНИЕ
на проведение мероприятий по охране труда на 2020-2022 годы по договору

№	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Своевременно проводить инвентаризации зданий и сооружений, вести документацию на здание и сооружение в соответствии с требованиями нормативной документации	По мере необходимости	Администрация
2.	Контролировать выполнение инструкций по охране труда по видам деятельности для всех категорий работников учреждения и обучающихся: пожарной и радиационной безопасности, эксплуатации электроустановок, зданий и сооружений, правилам дорожного движения; соблюдению правил поведения на воде, в быту и общественных местах.	Постоянно	Администрация
3.	Обеспечивать нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счёт учреждения.	Постоянно	Комиссия по охране труда
4.	Контролировать наличие уголков безопасности, стенда антикоррупционной безопасности, планов эвакуации обучающихся в случаях чрезвычайных ситуаций (пожары, взрывы, обрушения, терроризм, антикоррупционный), во всех учебных кабинетах, мастерских, в спортзале, столовой.	Постоянно	Администрация, комиссия по охране труда
5.	Профилактика заболеваемости сотрудников: - обязательный медосмотр сотрудников; - вакцинация сотрудников от гриппа.	Согласно нормам	Администрация
6.	Контролировать: - соблюдение и обеспечение	Постоянно	Администрация, комиссия по охране

	<p>светового режима;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение теплового режима, вентиляции и отопления; - выполнение гигиенических норм воздушной и водной среды; - систем заземления или зануления, где требуются по инструкции; - обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты; - средства сигнализации и пожаротушения; - система контроля управления доступа в учреждение; - наличие медикаментов в аптечке для оказания первой медицинской помощи в кабинетах профильного труда; швейных мастерских, информатики, в спортивном зале; - наличие инструктажей по ТБ и их оформления, устранения замечаний. 		труда
7.	Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
8.	Обеспечить устройство дополнительных ограждений, защитных приспособлений вокруг здания школы и других помещений на территории школы при угрозе схода снега и сосулек с крыш зданий, у канализационных колодцев, отверстий, ям, канав в местах пребывания учащихся, рабочих, служащих. Обеспечить своевременную обработку песчанно-солевой смесью дорожек на территории школы при гололеде.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством, администрация, комиссия по охране труда
9.	Обучать сотрудников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте в установленные сроки. Проводить учебно-тренировочные занятия по эвакуации при ЧС.	В течение года	Администрация
10.	Проводить дни охраны труда.	1 раз в квартал	Администрация, комиссия по охране труда

12.	Обеспечить аптечками для оказания первой медицинской помощи: - мастерские; - компьютерный класс; - спортивный зал; - актовый зал.	По мере необходимости	Завхоз, медработники
13.	Регулярно следить за выполнением настоящего соглашения по охране труда. Заслушивать отчёты на заседаниях ПК.	Постоянно	Администрация, комиссия по охране