

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 12» города Чебоксары  
Чувашской Республики

на 2022- 2025 годы

Коллективный договор прошел регистрацию  
В Чебоксарской городской организации  
Профессионального союза  
работников народного образования и науки РФ

Учетный № 012 от « 22 » февраля 2022 г.  
Председатель Ильина З.А.Ильина



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 07.02  
ЗА № 05-22  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ  
ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ  
И ФИНАНСАМ



И.Н.Антонова

## 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 Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №12» города Чебоксары Чувашской Республики.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Мочалова Елена Алексеевна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Стеценко Елена Владимировна.

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 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй

статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 01.02.2025 включительно.

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

Стороны договорились, что:

2.1. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии

образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с

учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками Работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

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

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

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

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

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

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

массовых увольнении работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

2.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой

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

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

2.11. 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 местного самоуправления.

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.

2.13. В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения

органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

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

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

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

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

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

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

порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

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

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

2.18. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

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

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудо­вом до­гово­ре", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утвер­жде­нии Осо­бен­но­стей ре­жи­ма ра­бо­че­го вре­ме­ни и вре­ме­ни от­ды­ха пе­да­го­гиче­ских и и­ных ра­бо­тни­ков ор­га­ни­за­ций, осу­щест­вля­ю­щих об­ра­зо­ва­тель­ную де­я­тель­ность», на­сто­я­щим ко­лек­тив­ным до­гово­ром, пра­ви­ла­ми внут­рен­не­го тру­до­во­го рас­поря­дка, и­ны­ми ло­каль­ны­ми нор­ма­тив­ны­ми ак­та­ми, тру­до­вы­ми до­гово­ра­ми, рас­пи­са­ни­ем за­ня­тий, го­до­вым ка­лен­дар­ным уче­б­ным гра­фи­ком, на ос­но­ва­нии пра­вил внут­рен­не­го тру­до­во­го рас­поря­дка гра­фи­ка­ми ра­бо­ты, гра­фи­ка­ми смен­но­сти, со­гласо­ван­ны­ми с вы­бор­ным ор­га­ном пер­вич­ной про­фсо­юз­ной ор­га­ни­за­ции.

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

3.3. Для ра­бо­тни­ков и ру­ко­во­ди­те­лей ор­га­ни­за­ций, рас­по­ло­жен­ных 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).

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 со­от­вет­ст­вую­щим упо­л­но­мо­чен­ным фе­де­раль­ным ор­га­ном ис­пол­ни­тель­ной вла­сти.

3.5. Сторо­ны под­твер­жда­ют, что:

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

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

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

3.5.2. Пе­да­го­гиче­ские ра­бо­тни­ки, вы­пол­ня­ю­щие уче­б­ную

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

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

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

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

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

- уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов),

- восстановления (по решению суда) работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска,

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

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

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям,

учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах

одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

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

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

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

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

3.7. 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 дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, являющийся рабочим временем.

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.

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

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

3.10. 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.

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

3.11. 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.

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

Общим выходным днем является воскресенье.

3.14. 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 (либо 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.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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.

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

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

- за работу с вредными условиями труда 7 дней (не менее 7 календарных дней);

- за ненормированный рабочий день 3 дня (не менее 3 календарных дней);

- за особый характер работы 1 день.

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.

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 – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

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 – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дня;
- 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. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.31. 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.

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

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

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

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

Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 числа текущего 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:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а

также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

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

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

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

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

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в

образовательной организации (выслуга лет);

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

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

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

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК 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. Компетенция образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализована через локальные Положение об оплате труда, Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение о премировании, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору

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

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

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

совместительства.

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

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

4.12. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

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

Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки),

противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

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

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

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. 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.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка (Приложение 2).

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

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

5.2.9. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим

работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной

	нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

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

5.2.10. 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.

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

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

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

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

Материальные виды поощрений:

Нематериальные виды поощрения:

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

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

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

превышает 50 человек.

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

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров не более 1%.

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

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

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

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

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

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

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в

установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

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

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

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый

год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

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

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

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

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

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

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

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

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

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

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

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

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

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

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

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации,

Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

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

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

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

- иные вопросы.

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

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

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

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

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

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

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные*(перечень может быть расширен)*.

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **10.1. Работодатель:**

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

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

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

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

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

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

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией

(попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

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

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

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

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ «СОШ №12» города Чебоксары ЧР.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 25 дней *(но не позднее одного месяца)* со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской

Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

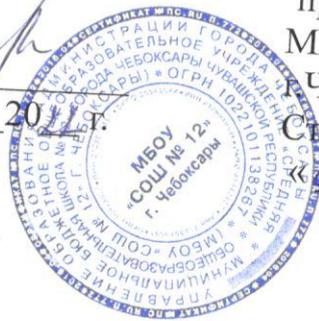
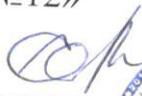
- приложение № 1 Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №12» города Чебоксары;
- приложение № 2 Положение МБОУ «СОШ №12» города Чебоксары о премировании работников и оказании им материальной помощи;
- приложение № 3 Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №12» города Чебоксары.

**От работодателя:**

Директор  
МБОУ «СОШ №12»

г.Чебоксары  
Мочалова Е.А.

«4» февраля



2021 г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ №12»

Чебоксары  
Стеценко Е.В.

«4» февраля 2021 г.



**Приложение №1  
к коллективному договору**

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ "СОШ № 12" г. Чебоксары  
от 29.08.2019 г. № 194 (внесены изменения  
от 09.10.2019 №276/2, от 16.12.2019 №324/1,  
от 14.02.2020 №37, от 01.10.2020 №221/1)

**Положение об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Средняя общеобразовательная школа № 12"  
города Чебоксары Чувашской Республики**

**СОГЛАСОВАНО:**

с профсоюзом  
МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары:  
протокол №3 от 29 августа 2019 года

**ПРИНЯТО:**

на Общем собрании работников МБОУ «СОШ №  
12» г. Чебоксары:  
Протокол №1 от 29.08.2019 года

## I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации г. Чебоксары ЧР от 31.10.2013 № 3570 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары", [постановлением](#) Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347 "Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации" (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 10 сентября 2009 г. № 292, от 16 июня 2010 г. № 186, от 28 июля 2011 г. № 305, от 25 мая 2012 г. № 207, от 26 сентября 2012 г. № 402, от 31 декабря 2013 г. № 577, от 14 августа 2014 г. № 270, от 22 февраля 2017 г. № 61, от 11 октября 2017 г. № 411, от 29 декабря 2017 г. № 554, от 9 октября 2018 г. № 389, от 28 августа 2019 г. № 352, от 27 ноября 2019 г. №495, **от 09.09.2020 №504**) (далее - постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347), постановлений администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 28.04.2014 [№ 1463](#), от 02.02.2015 [№ 302](#), от 10.12.2015 [№ 3660](#), от 16.11.2016 №3085 , от 29.05.2017 №1333, от 28.12.2017 №3021, от 07.02.2018 г., от 17.06.2019 № 1373, от 09.10.2019 г. №2437, от 28.01.2020 №188).

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары (далее – учреждение образования) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициенты к окладам (ставкам);

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

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

условия оплаты труда руководителей учреждения;

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.2.1 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Чебоксары, работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы города Чебоксары, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в управлении образования администрации города Чебоксары (далее – Управление образования), осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения (далее соответственно – муниципальные служащие, работники управления образования, управление образования).

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами администрации города Чебоксары, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на управление образования, а также обеспечивающих деятельность администрации города Чебоксары (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников управления образования определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда

муниципальных служащих и работников управления образования на установленную численность муниципальных служащих и работников управления образования и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением образования до руководителей учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).»;

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

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

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 [№ 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 [№ 761](#) "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы".

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

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

где:

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно-правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;

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

з) мнения представительного органа работников учреждения.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников

самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

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

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ согласно пункта 1.2.1.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с настоящим Положением руководителем учреждения.

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

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности согласно пункта 1.2.1.

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

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

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

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

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

2.1. [Продолжительность](#) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 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	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4255,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737,00
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856,00
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856,00
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856,00
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5889,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5421,00
	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5772,00
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6338,00
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6949,00

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

Работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры размеры окладов (ставок) устанавливается в соответствии с постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347, а именно:

минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. [№ 570](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222), от 29 мая 2008 г. [№ 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), от 18 июля 2008 г. [№ 341н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12047), от 18 июля 2008 г. [№ 342н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046):

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" – 9 657,00 руб.

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

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

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждения регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации» 2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

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

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

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в [пунктах 2.5 - 2.8](#) настоящего раздела Положения.

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

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

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

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

Работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры коэффициент за выслугу лет устанавливается в соответствии с [постановлением](#) Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347, а именно: стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере культуры, кинематографии и средств массовой информации; работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общепрофессиональным

должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):

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

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

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

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

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

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

Размеры коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с

повышенной мотивацией и др.), проверку тетрадей, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинетпрофориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Размеры персональных коэффициентов:

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

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

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

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

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам учреждения - 0,35.

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

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

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

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](#) настоящего Положения;

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

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

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

2.11. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения.

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

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4255,00

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737,00
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737,00
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737,00
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737,00
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5772,00
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5211,00
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737,00
	2 квалификационный уровень	5211,00
	3 квалификационный уровень	5717,00
	4 квалификационный уровень	6866,00
	5 квалификационный уровень	7018,00

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

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](#) настоящего Положения».

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

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

иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

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

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

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

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	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	3264,00
		2 квалификационный разряд	3590,00
		3 квалификационный разряд	394300
	2 квалификационный уровень		4340,00
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4538,00
		5 квалификационный разряд	4821,00
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	5106,00
		7 квалификационный разряд	5388,00
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5717,00

Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную

деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в [пункте 6.2](#) настоящего Положения».

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

коэффициент за стаж работы;

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

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

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

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

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

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

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

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

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#) настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

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

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

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

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования администрации города Чебоксары – главных распорядителей средств бюджета города Чебоксары, в ведении которых находятся учреждения, заместителей руководителей,

главных бухгалтеров – приказами руководителей учреждений.

5.2. Управление образования устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения, с учетом [абзаца пятого](#) настоящего пункта настоящего Положения.

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

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные [подпунктом "а" пункта 7.3](#) настоящего Положения, руководителю учреждения, заместителям руководителя не устанавливаются.

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 5.

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

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

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем

муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения".

## **VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенными [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

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

№п/п	Перечень лиц, работающих в учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал учреждения:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных образовательных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее - с ограниченными возможностями здоровья)	педагогический персонал - повышение на 20% прочий персонал - повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
2.1	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за	доплата от оклада

	работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	(ставки) в размере до 12%
4.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
5.	Работники учреждения	
5.1	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей <a href="#">153</a> Трудового кодекса Российской Федерации
5.2	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей <a href="#">154</a> Трудового кодекса Российской Федерации
5.3	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей <a href="#">149</a> Трудового кодекса Российской Федерации
5.4	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере до 10%

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются с учетом пункта 1.2.1 настоящего Положения и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2.1 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится

работникам учреждения за:

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

особый режим работы;

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

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

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

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

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

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

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

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

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

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

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень

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

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

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

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

7.6. Назначение стимулирующих выплат работникам, имеющим родственные связи с директором школы осуществляется с участием сотрудника управления образования (по согласовании).

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

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

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов)) и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

8.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 01 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

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

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

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

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового

договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктом 8 части первой статьи 77](#), [пунктами 1 и 2 части первой статьи 81](#), [пунктами 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

## **IX. Гарантии по оплате труда**

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

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

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

## Приложение

### к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 12" города Чебоксары Чувашской Республики

#### ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,  
ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА № 12» ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Педагог дополнительного образования  
Социальный педагог  
Педагог-психолог  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Учитель  
Учитель-логопед (логопед)  
Старший вожатый  
Инженер

Приложение №2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Управляющим Советом МБОУ  
«СОШ № 12» г. Чебоксары  
протокол №1 от 20.01.2022г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ «СОШ № 12» г.  
Чебоксары:  
Стеценко Е. В. 

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом директора МБОУ  
«СОШ № 12» г. Чебоксары:  
от 28.01.2022 №18

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №12» города Чебоксары  
Чувашской Республики  
о премировании работников и оказании им материальной помощи

ПРИНЯТО:  
На заседании общего собрания  
работников  
МБОУ «СОШ №12» г. Чебоксары  
протокол №1 от 13.01.2022г.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее - Положение) МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным действующим законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия премирования работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместительстве. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда. Премирование сотрудников, непосредственно оказывающих платные услуги, производится из фонда оплаты труда, производимого за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включаемой в себя в смысле, предоставляемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные в соответствии с «Положением об оплате труда МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары».

1.5. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары в улучшении результатов работы школы, повышении рейтинга школы, качественное выполнение ими поставленных задач.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки (представления) администрации (приложение №1) МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары или комиссией (согласно приказу) по распределению премиальных выплат труда каждого работника и это лично вклад в улучшение результатов работы школы, выполнения показателей рейтинга школы.

1.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

**2. Виды премии, размер и порядок их определения**

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование:

2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.3. Премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и ответственных работ или выполнение установленных показателей премирования;

Категория работников

Педагогические работники

1. Достижение определенных результатов (победитель, призер, призовое место) по преподаваемому предмету во всероссийских олимпиадах, НПК и др.

2. Осуществление научно-методического или практического проекта.

3. Победа в профессиональных конкурсах (учитель года, самый классный классный, конкурсы молодых педагогов «Добрый» и т.п.)

4. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5. Разработка, внедрение и использование новых эффективных

Категория работников	Педагогические работники
Показатели премирования	1. Достижение определенных результатов (победитель, призер, призовое место) по преподаваемому предмету во всероссийских олимпиадах, НПК и др. 2. Осуществление научно-методического или практического проекта. 3. Победа в профессиональных конкурсах (учитель года, самый классный классный, конкурсы молодых педагогов «Добрый» и т.п.) 4. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий. 5. Разработка, внедрение и использование новых эффективных

образовательных программ, методик, форм обучения.	1. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации.
	2. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
	3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
Другие работники	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
школы	

2.4. Распределение размера выплаты (в рублях) премияльных выплат к п.2.3. Приложение №2.

2.5. Размер единовременного премирования определяется для каждого работника МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары директором школы в твердой сумме или в процентах от заработной платы и не лимитируется.

2.6. Премияльные выплаты могут быть фиксированной суммой или за фактически отработанное время.

### 3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары производится на основании приказа директора школы.

3.2. Выплата премии могут осуществляться вместе с авансовыми выплатами или в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

### 4. Порядок и условия оказания материальной помощи

4.1. Материальная помощь оказывается работнику на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению с указанием причин, побудивших его обратиться за материальной помощью, с приложением в необходимых случаях документов, подтверждающих указанную в заявлении причину.

Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

- на лечение и восстановление здоровья;
- на похороны близких родственников;
- на восстановление имущества, утраченного в результате стихийных бедствий, несчастных случаев.

4.2. Руководителям учреждений материальная помощь оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации города Чебоксары.

4.3. Материальная помощь работникам школы выделяется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты и средств от приносящей доход деятельности, в пределах свободных бюджетных ассигнований на оплату труда.

### 5. Заключительные положения

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

5.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

Приложение №1  
К Положению муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №12» города  
Чебоксары Чувашской Республики о премировании  
работников и оказании им материальной помощи

## ОБРАЗЕЦ

Директору МБОУ «СОШ №12» г. Чебоксары  
Мочаловой Е.А.  
заместителя директора по ВР  
Ивановой И.И.

### Представление о выдаче премии

01 января 2022 г.

За подготовку призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады:

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Сумма
1	Иванов Иван Иванович	Учитель русского языка и литературы	7000
2			
3			
4			
5			
6			

Заместитель директора по ВР

И.И. Иванова

Приложение №2  
 Распределение суммы (в рублях)  
 премияльных выплат за выполнение  
 особо важных и ответственных работ.

### 1. Участие в профессиональных конкурсах:

-Республиканский конкурс «Педагогический дебют»  
 -Городской конкурс профессионального мастера молодых педагогических работников  
 «Прорыв»  
 -Конкурс профессионального мастера «Педагог-психолог года»  
 -Конкурс профессионального мастера «Социальный педагог года»  
 -Конкурс на лучшего классного руководителя «Самый классный»  
 -Конкурс «Учитель года»  
 -Конкурс «Лучший общественный воспитатель» (закрепленный за состоявшим на учете учащимся)

№	Функция	Сумма
1	Помощь в подготовке участника по приказу	1000
2	Участие в конкурсе	3000
3	Получение номинации	3000
4	Победа в конкурсе	5000
5	Участие в конкурсе как призер (города)	5000
6	Участие в конкурсе как призер (Республики)	7000
7	Победа в конкурсе (Республика)	10000
8	Участие в конкурсе на Всероссийском уровне	10000
9	Победа в конкурсе на Всероссийском уровне	15000

### 2. Продвижение престижа МБОУ «СОШ №12» г. Чебоксары в СМИ о школе:

№	Функция	Сумма
1	Публикация новости или статьи в СМИ (муниципального уровня) с представлением печатного издания	1000
2	Публикация новости или статьи в СМИ (республиканского уровня) с представлением печатного издания	2000
3	Публикация новости или статьи в СМИ (всероссийского уровня) с представлением печатного издания	3000
4	Видео репортаж или интервью на радио (муниципальный уровень) с представлением записи видео или аудио файла	1000
5	Видео репортаж или интервью на радио (республиканский уровень) с представлением записи видео или аудио файла	2000
6	Видео репортаж или интервью на радио (всероссийский уровень) с представлением записи видео или аудио файла	3000
7	Мониторинг предоставляемых новостей за полгода (Максимальное количество до 60% от общего количества новостей)	1000

№	Наименование	1	Спортивные, культурно-досуговые, военно-патриотические мероприятия (в патриотические мероприятия)	2	Мероприятия по плану РДМ (российского движения школьников) по направлениям «Личностное развитие», «Гражданская активность», «Военно-патриотическое», «Информационно-медийное»:	Уровень	Сумма
						Участие	Уровень
1	соответствия с планом работы (в патриотические мероприятия)		Уровень	Муниципальный уровень	Муниципальный уровень	1000	Сумма
						2000	Уровень
						3000	Республиканский уровень
						4000	Всероссийский уровень
2	Мероприятия по плану РДМ (российского движения школьников) по направлениям «Личностное развитие», «Гражданская активность», «Военно-патриотическое», «Информационно-медийное»:		Уровень	3 и более мероприятий		1000	
						2000	
						2000	

5. Участие в мероприятиях (спортивные, культурно-досуговые, военно-патриотические мероприятия) в соответствии с планом работы управления образования); мероприятия по плану РДМ (российского движения школьников) по направлениям «Личностное развитие», «Гражданская активность», «Военно-патриотическое», «Информационно-медийное»:

№	Грантовые проекты	Участник в работе проекта/куратор	Муниципальный уровень	1000/3000	Оплата из фонта гранта	Победитель	Участие в работе проекта/куратор	Оплата из фонта гранта	1000/3000	1000/3000	Гранты, реализуемые без учета заработной платы	4	Гранты, реализуемые без учета заработной платы	10% от общей суммы выигранного гранта на всех участников (однократно)																		
															1	Муниципальный уровень	Оплата из фонта гранта	1000/3000	Оплата из фонта гранта	1000/3000	2	Республиканский уровень	Оплата из фонта гранта	1000/3000	3	Всероссийский уровень	Оплата из фонта гранта	1000/3000	4	Гранты, реализуемые без учета заработной платы	1000/3000	10% от общей суммы выигранного гранта на всех участников (однократно)

#### 4. Участие в грантовых проектах разного уровня:

№	Участие в Олимпиадах согласно Приказа Минобрнауки России «Об утверждении перечня олимпиад школьников и их уровней на учебный год»	Участие	Призер/победитель	2	Заключительный этап	3000 (участие)	10000
				1	Отборочный этап	200 рублей за 1 участника	500/1000 рублей за 1 участника

Всероссийская олимпиада школьников	Призер	Победитель	1	Муниципальный этап	5000	10000
			2	Республиканский этап	3000 (участие)	15000
			3	Заключительный этап	15000	15000

#### 3. Участие обучающихся в олимпиадах разного уровня:

	<b>НПК</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
1	Школьный уровень (при участии в муниципальном этапе)	500	1000
2	Муниципальный этап	1000	2000
3	Республиканский этап	2000	3000
4	Всероссийский этап	3000	4000

6. Подготовка документации для стипендиатов обучающихся разного уровня – 2000 рублей;
7. Подготовка к защите индивидуальных проектов (4, 9 и 10 классы) - 3000 рублей за класс;
8. За достижение в педагогической деятельности и повышение престижа школы (призыры, победители методических разработок, уроков и другие по своему предмету) -1500 рублей;
9. Участие обучающихся в НПК разного уровня:

10. Участие в работе срочных поручений Министерства образования, управления образования администрации города, ЦМРО и другие (приказы, рекомендации) – от 500 до 3000 рублей;
11. По итогам реализации школьных городских, республиканских проектов - от 500 до 3000 рублей (за 1 проект);
12. Подготовка обучающихся к ГИА (ОГЭ, ЕГЭ), в том числе дети ОВЗ, дети -инвалиды - 200 рублей за учебное занятие;
13. Проведение, проверка, анализ и составление отчета по ВПР за каждый класс -1000 рублей;
14. Участие в проведении и проверке итогового сочинения 11 класса, собеседования по русскому языку 9 класс – 1000 рублей одному участнику;
15. Праздники (день учителя, новый год, 23 февраля и 8 марта) или при отсутствии вышеперечисленных мероприятий и при наличии финансирования, распределить денежные выплаты поровну.

**Приложение №3**  
**к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО:**  
Управляющим Советом МБОУ  
«СОШ № 12» г. Чебоксары  
Протокол №1 от 20.01.2022г.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ «СОШ № 12» г.  
Чебоксары:  
Стеценко Е. В. 

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Приказом директора МБОУ  
«СОШ № 12» г. Чебоксары:  
от 28.01.2022 №18

**Порядок**  
**распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального**  
**бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12»**  
**города Чебоксары Чувашской Республики**

**I. Общие положения**

Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 12» г.Чебоксары (далее – Порядок) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ № 12»г.Чебоксары (далее – организации) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Порядок разработан в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 (с изменениями). Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным локальным актом организации и согласованным с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией организации.

**II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда организации на соответствующий год, сформированного из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

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

В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ. ( Критерии: Приложение1);
- премиальные выплаты по итогам работы.

**IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат**

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

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



устанавливаются работникам образовательных организаций один раз в год (к 1 сентября) в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в «Положении об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары».

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

Порядок, размеры и условия премирования работников организаций по итогам работы определяются локальными нормативными актами организации. Порядок, размеры и условия премирования руководителей организаций по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКЛ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКЛ работника, так и в абсолютном размере.

**V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат**

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая группа (комиссия), созданная приказом по организации. В состав рабочей группы (комиссии) включаются представители органа общественного самоуправления и профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары.

Для этого каждый работник организации, включая работников вновь поступивших на работу, представляет в рабочую комиссию анализическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Анализическая справка представляется в конце августа или в сентябре. Анализическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Молодые специалисты, приступившие к работе к началу нового учебного года (по желанию) могут представить в комиссию анализическую справку и заявление в конце декабря текущего года. Комиссия дополнительно рассматривает представленные документы.

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

Работники, вновь поступившие на работу с начала нового учебного года и не представившие с прежнего места работы анализическую справку могут представить в комиссию анализическую справку и заявление в конце декабря текущего года по продолженной работе за прошедший период работы в данной школе. Комиссия дополнительно рассматривает представленные документы.

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

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

Для представления входных документов рабочей группы оформляет журнал регистрации входных документов, который производится ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале прономеровано и прошифровано количество страниц», которая заверяется подписью руководителя организации и печатью. Данные журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей группы (комиссии). При изменении состава рабочей группы (комиссии) и председателя группы (комиссии) и соответствующие документы передаются новому составу рабочей группы (комиссии) по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел организации.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (включая руководителя) (приложение № 2). Оценочные листы составляются сводный оценочный лист/один экземпляр. 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 организации на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение № 4).

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

Руководитель организации копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган общественного самоуправления (Приложение № 5).

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления и представитель профсоюзной организации данной организации ставят свои подписи и дату согласования и передают в организацию.

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организацией руководитель организации издает приказ о выплате надбавок за качество работы работника организации за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии руководителя организации предоставить информацию о выплате надбавок за качество работы работника организации за соответствующий период и надбавок за качество работы проводится один раз в год в конце августа или в сентябре.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая группа (комиссия) обязана принять обоснованное 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.д. Анализируются работники организации по другим основаниям рабочей группой (комиссией) не принимаются и не рассматриваются.

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

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

В случае если работник из данной образовательной организации и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в образовательной организации, в которой были рассмотрены результаты работы.

Уволившись работник вынужден выплачивать стимулирующую характеристику за последний оценочный период со дня их увольнения.













5,0	Наличие новых подходов и форм в реализации адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	4,0	Оформление элементов образовательной инфраструктуры, оформление кабинета, зала и др.	1,0	Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	2,0	Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности	2,0	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности образования профессионального обучающегося (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	1,0	Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)	1,0	Прожождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, и др.	1,0	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0	Публикации статей из опыта работы	1,0	Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1,0	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или	1,0	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НИК различного уровня	7,0	Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	1,5	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	2,0	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	1,5	Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	<b>Итого: 60 баллов</b>	Системный анализ обеспеченности учебной литературой: - осуществляется; - не осуществляется	1,5	Анализ посещаемости учащихся библиотеки в сравнении с прошлым периодом: - выше; - на том же уровне	1,5	Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,5 баллов)	1,0	Участие в профессиональных конкурсах проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или	0,5	Минимальное количество баллов по критерию: - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне	1,5	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,0	Реализация профессиональных инициатив: - наличие разработанных методических рекомендаций; - проведение открытых занятий, мастер-классов; - организация олимпиад, выставок	1,5	Публикации статей личного опыта	2,0	Создание и поддержка сайта или веб-страницы библиотеки	1,5	Создание и поддержка базы данных школьной библиотеки, электронного каталога литературы	1,0	Обеспечение информационной открытости (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Динамика результатов деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Видеотекарь	9	Библиотекарь
-----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	--------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------	-----	----------------------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	--------------------------------------------------------------	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	--------------------------------------------------------	-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	---------------------------------	-----	--------------------------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------------	-----	------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	---	--------------











Показатели и оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных показателей  
и критериев качества выполняемых работ учителя

МБОУ "СОШ № 12" г. Чебоксары стимулирующей части фонда оплаты труда  
с 01 сентября \_\_\_\_\_ года по 31 августа \_\_\_\_\_ года

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество о баллов	Учитель или
1.	п	1.1. Результаты контрольных срезов («директорских», промежуточного экзамена, муниципальные контрольных мероприятий и т.п.) Для учителя 1 класса - по итогам диагностических контрольных работ (6 баллов) Итого 100 (А/В)*100% * К где А - число учащихся, получивших «4» и «5» по ОУ В - общая численность учащихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов для учителей русского языка, математики, информатики, иностранного языка, химии, физики устанавливается коэффициент (К) = 1 (1-я группа сложности); для учителей начальных классов, биологии, истории, информатики, географии, литературы, физики устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, чувашского языка, ОБЖ, КРК, устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности).	0-6 баллов	
	п	1.2. Сохранность инвентарных предметных результатов учащихся (по итогам годовых отметок или специальным контрольным процедурам) 1 классы - по итогам мониторинга (послужная книжка) – 5 баллов. - при отсутствии успевающих по итогам года - 2 балла - при сохранении качества знаний – 1 балл, - при повышении качества знаний от 1 до 5 % - 2 балла, - при повышении качества знаний от 6% и выше - 3 балла	0-5 баллов	
	п	1.3. Результаты контрольных мероприятий по освоению ООП НОО, результаты ЕГЭ, ГИА, ВПР - По количеству сдающих: от 1-20% - 1 балл, от 21-60% - 2 балла, от 61 % - 100% - 3 балла. - наличие учащихся, набравших 70 и более баллов – 2 балла - наличие учащихся без «2» ГИА - 2 балла - наличие учащихся без «2» ГИА, ВПР: Качество обученности: 81 – 100% -3балла 61 – 80% -2 б балла 50 – 60% -1 балла наличие учащихся без «2» на ОГЭ - 0,5 балла	0-10,5 баллов	
	п	1.4. Профлактка педagogической запущенности детей (в том числе работа с детьми ОБЗ) - непрерывная работа с неуспевающими, со слабоуспевающими детьми – 1 балла. - за работу с детьми ОБЗ в классе от количества часов и количества детей (до 1,5+до 1,5 баллов)	0-5 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>				
		2.1. Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников, научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального) Школьный уровень: - НПК - 0,5 баллов - Олимпиада (5 по 11 класс: 10 участников - 1 балл, более 10 участников -2 балла по каждому предмету) (1-4 классы 1 команда -1балл, 2 команды -2 балла)	0-6,5 баллов	
		2.2. Подготовка учителей обучающихся к участию в творческих конкурсах муниципальных, республиканского, федерального уровнях. Для учителей ФЭК и ОБЖ, Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях. - муниципальный уровень (1 мероприятие - 0,5балла, 2 мероприятия - 1 балл, 3,4 мероприятия - 2 балла). - республиканский уровень (1 мероприятие - 0,5балла, 2 мероприятия - 1 балл, 3,4 мероприятия - 2 балла). - федеральный уровень - 3 балла	0-6 баллов	
		2.3. Инициативная организация командных конкурсов различных направлений муниципальной организации и т.п. на базе образовательной организации	0-3 балла	
		2.4. Организация и результаты внеурочной деятельности	0-3 балла	



**Оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных показателей  
и критериев качества выполнения работ педагога - психолога**

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года

Наименование критерия и показатели		Утвержден о количество (баллов)	Выполнено (баллы)
------------------------------------	--	------------------------------------------	----------------------

<b>Критерий 1. Сопровождение образовательной деятельности</b>			
1.1. Результаты реализации корпоративно-развивающих и других программ для учащихся	3 балла		
1.2. Наличие новых подходов, форм, в содержании работ с педагогами школы	3,5 балла		
1.3. Наличие новых подходов, форм, в содержании работ с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации	3,5 балла		
1.4. Наличие новых подходов, форм, в содержании работ с родителями учащихся	4 балла		
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию 14 баллов</b>			
<b>Критерий 2. Организация и результаты внеурочной деятельности</b>			
2.1. Участие учащихся в научно-практических конференциях школьного уровня (муниципального и регионального)	4 балла		
2.2. Подготовка команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровня	4 балла		
2.3. Инициативная организация командных конкурсов различных направлений, командных допдипломных соревнований и т.п. на базе образовательной организации	4 балла		
2.4. Организация работ психолого-педагогического консилиума	5 баллов		
2.5. Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)	2 балла		
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию 19 баллов</b>			
<b>Критерий 3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся</b>			
3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1 балл		
3.2. Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности	1 балл		
3.3. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1 балл		
<b>Максимальное количество баллов по 3 критерию 3 балла</b>			
<b>Критерий 4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности профессионального образования</b>			
4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, и экспериментальной работе, НИК различного уровня	1 балл		
4.2. Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных результатов, разработку программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных результатов, разработку программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов)	4 балла		
4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)	2 балла		
4.4. Проведение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах в дистанционном режиме	1 балл		
4.5. Регулярная публикация статей из опыта работы	1 балл		
4.6. Публикация статей из опыта работы	1 балл		
4.7. Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1 балл		
4.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Министерства образования Чувашии (наличие призовых мест)	1 балл		
<b>Максимальное количество баллов по 4 критерию 12 баллов</b>			
<b>Критерий 5. Внешняя оценка работы учителя</b>			
5.1. Оценка качества работы педагога – психолога участниками образовательного процесса (социологический опрос)	7 баллов		
<b>Максимальное количество баллов по 5 критерию 7 баллов</b>			
<b>Критерий 6. Работа учителя в социуме на уровне образовательной организации</b>			
7.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	2 балла		
7.2. Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	1,5 балла		
7.3. Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ	1,5 балла		
<b>Максимальное количество баллов по 6 критерию 5 баллов</b>			
<b>Общее количество баллов 60 баллов</b>			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

Отметка о согласии \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год Подпись \_\_\_\_\_

(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и анализических отчетов от работников учреждения)

**Оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных показателей**

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

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год Подпись \_\_\_\_\_ /

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ /

Отметка о согласии \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

Наименование критерия и показатели		Утверждено (количество баллов)	Выполнено (баллы)
<b>Критерий 1. Организация и результаты внеурочной деятельности</b>			
1.1. Участие учащихся в, научно-практических конференциях школьного уровня (муниципального и регионального)	7 баллов		
1.2. Подготовка педагогов команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровня	8 баллов		
1.3. Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях на разных уровнях	5 баллов		
1.4. Инициативная организация командных конкурсов различных направлений, командных допосольных уровней	6 баллов		
1.5. Организация экскурсионных и экстремальных программ (многодневные походы, поездки с выношением согласованных групповых задач и т.п.)	3 балла		
1.6. Организация социально-значимых акций на базе учреждения	6 баллов		
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию 35 баллов</b>			
<b>Критерий 2. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся</b>			
2.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на внеурочных занятиях	1 балл		
2.2. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	2 балла		
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию 3 балла</b>			
<b>Критерий 3. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>			
3.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах	2 балла		
3.2. Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов).	2 балла		
3.3. Реализация педагогических инициатив (проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)	1 балл		
3.4. Проведение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1 балл		
3.5. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1 балл		
3.6. Публикации статей личного педагогического опыта	1 балл		
3.7. Научно-исследовательская деятельность	1 балл		
3.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Министерства Чувашии (наличие призовых мест)	1 балл		
<b>Максимальное количество баллов по 3 критерию 10 баллов</b>			
<b>Критерий 4. Внешняя оценка работы педагога – педагога, старшего вожатого</b>			
4.1. Оценка качества педагога через степень проявления педагогом учащимся интереса к деятельности (социологический опрос)	7 баллов		
<b>Максимальное количество баллов по 4 критерию 7 баллов</b>			
<b>Критерий 5. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>			
5.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	2 балла		
5.2. Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	1,5 балла		
5.3. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ	1,5 балла		
<b>Максимальное количество баллов по 5 критерию 5 баллов</b>			
<b>Общее количество баллов 60 баллов</b>			

**Оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных показателей  
критериев качества выполнения работ педагога-организатора, старшего вожатого**

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года

**Наименование критерия и показатели**

Выполнено (баллы)	Утверждено (количество баллов)
----------------------	--------------------------------------

<b>Критерий 1. Сопровождение образовательной деятельности</b>	
4 балла	1.1. Уровень охвата учащимися логопедической и дефектологической помощью превышает установленные нормы (20-25 чел.)
5 баллов	1.2. Положительная динамика результативности по коррекционно-развивающей помощи детям, получающим логопедическое, дефектологическое сопровождение
5 баллов	1.3. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>	
14 баллов	
<b>Критерий 2. Организация и результаты внеурочной деятельности</b>	
4 балла	2.1. Наличие новых подходов, форм, в консультативной и диагностической помощи учителям, окружающему социуму
4 балла	2.2. Наличие новых подходов, форм, в создании рабочих программ, в создании рабочих программ, в создании рабочих программ
4 балла	2.3. Результаты взаимодействия со специалистами комиссий разных уровней по выявлению и сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, испытывающих трудности в обучении: более 10 человек.
5 баллов	2.4. Наличие новых подходов и форм в реализации адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов
4 балла	2.5. Формирование элементов образовательной инфраструктуры, формирование кабинета, зала и др.
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию</b>	
21 балл	
<b>Критерий 3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся</b>	
1 балл	3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях
2 балла	3.2. Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности
<b>Максимальное количество баллов по 3 критерию</b>	
3 балла	
<b>Критерий 4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>	
2 балла	4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НИОК различного уровня.
1 балл	4.2. Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов).
1 балл	4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах разного уровня и др.)
1 балл	4.4. Проведение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, и др.
1 балл	4.5. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)
1 балл	4.6. Публикации статей из опыта работы
1 балл	4.7. Научно-исследовательская и экспертная деятельность
1 балл	4.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)
<b>Максимальное количество баллов по 4 критерию</b>	
10 баллов	
<b>Критерий 5. Внешняя оценка работы учителя</b>	
7 баллов	5.1. Оценка качества работы педагога участниками образовательного процесса (социологический опрос)
<b>Максимальное количество баллов по 5 критерию</b>	
7 баллов	
<b>Критерий 6. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	
1,5 балла	6.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации
2 балла	6.2. Ведение образовательных работ, социально-значимая деятельность
1,5 балла	6.3. Ведение электронного дневника. Участие в сетевом профессиональном сообществе. Участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, вебинарах
<b>Максимальное количество баллов по 6 критерию</b>	
5 баллов	
<b>Общее количество баллов</b>	
60 баллов	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

Отметка о согласии \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

20\_\_ г.

«Принято» «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_

20\_\_ год Подпись \_\_\_\_\_

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

Наименование критерии и показатели		Выполнено (баллы)	Утверждено (количество баллов)	Выполнено (баллы)
<b>Критерий 1. Сопровождение образовательной деятельности</b>				
1.1. Анализ пропусков учебных занятий учащихся без уважительной причины и их профилактика.				
1.2. Результаты реализации коррекционно-развивающих и других программ по профилактике беззащитности и трудновоспитуемости				
1.3. Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей				
1.4. Работа с детьми, находящимися в СИП				
1.5. Наличие новых подходов, форм, в содержании работы с родителями учащихся				
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>				
<b>14 баллов</b>				
<b>Критерий 2. Организация и результаты внеурочной деятельности</b>				
2.1. Участие учащихся в научно-практических конференциях школьного уровня (муниципального и регионального)				
2.2. Подготовка команд к участию в творческих конкурсах муниципальных, региональных, федерального уровнях				
2.3. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей, дополнительными видами и формами внеурочной деятельности (100%)				
2.4. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей, дополнительными видами и формами внеурочной деятельности (100%)				
2.5. Организация работы Совета профилактики в ОУ				
2.6. Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)				
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию</b>				
<b>21 балл</b>				
<b>Критерий 3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся</b>				
3.1. Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях				
3.2. Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности				
3.3. Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов				
<b>Максимальное количество баллов по 3 критерию</b>				
<b>3 балла</b>				
<b>Критерий 4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности профессионального образования</b>				
4.1. Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НИК различного уровня				
4.2. Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на реализацию педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выставления на конференциях, семинарах разное уровня и др.)				
4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выставления на конференциях, семинарах разное уровня и др.)				
4.4. Проведение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проведение дистанционного режима				
4.5. Регулярная публикация статей из опыта работы				
4.6. Публикация статей из опыта работы				
4.7. Научно-исследовательская и экспертная деятельность				
4.8. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России и/или Минобрразования Чувашии (наличие призовых мест)				
<b>Максимальное количество баллов по 4 критерию</b>				
<b>10 баллов</b>				
<b>Критерий 5. Внешняя оценка работы учителя</b>				
5.1. Оценка качества работы педагога участниками образовательного процесса (социологический опрос)				
<b>Максимальное количество баллов по 5 критерию</b>				
<b>7 баллов</b>				
<b>Критерий 6. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>				
6.1. Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации				
6.2. Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность				
6.3. Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах.				
<b>Максимальное количество баллов по 6 критерию</b>				
<b>5 баллов</b>				
<b>Общее количество баллов</b>				
<b>60 баллов</b>				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
 «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.  
 Подпись \_\_\_\_\_

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ год Подпись \_\_\_\_\_  
 (Фамилия, имя, отчество члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)

**Оценочный лист**  
оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ подразощика (вахтера)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года

\_\_\_\_\_ (указывается фамилия, имя, отчество работника)

Наименование критерия и показатели		Выполнено (баллы)
<b>Критерий 1. Высокая эффективность работы</b>		
<b>1.1. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима:</b>	- замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	1,5 балла
<b>1.2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда:</b>	- замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	1,0 балла
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>		<b>2,5 балла</b>
<b>Критерий 2. Дополнительные критерии</b>		
<b>2.1 Частие в благоустройстве территории ОУ:</b>	- качественно; - неостаточно.	1,5 балла
<b>2.2. Частие в общественной и культурно-массовой работе:</b>	- на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 балла
<b>2.3. Частие в подготовке к новому учебному году:</b>	- принимает участие; - не принимает участие	1,0 балла
<b>2.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>		1,0 балла
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию</b>		<b>6 баллов</b>
<b>Общее количество баллов</b>		<b>8,5 балла</b>

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
Отметка о согласии \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ г.

«Принято» « \_\_\_\_\_ » 20\_\_ год Подпись \_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)

**Оценочный лист**

**Оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных показателей работ дворника  
и критериев качества выполняемых работ дворника**

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

Наименование критерия и показатели		Выполнено (баллы)
<b>Критерий 1. Высокая организация уборки территории организации</b>		
1.1. Отсутствие нарушений:	- использование дисконтных карт; - требований по охране жизни и здоровья обучающихся;	0,5 баллов
	- требований охраны труда;	0,5 баллов
	- требований противопожарной безопасности;	0,5 баллов
	- условий содержания инвентаря	0,5 баллов
1.2. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии		1,0 балл
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию 3,5 балла</b>		
<b>Критерий 2. Дополнительные критерии</b>		
2.1. Участие в благоустройстве территории ОУ:	- качественно; - своевременно.	1,5 балла
2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе:	- на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 балл
2.3. Участие в подготовке к новому учебному году	- принимает участие; - не принимает участие	1,0 балл
2.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		1,0 баллов
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию 6 баллов</b>		
<b>Общее количество баллов 9,5 баллов</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
Отметка о согласии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и  
аналитических отчетов от работников учреждения.)

**оценки выполнения утвержденных показателей качества выполняемых работ/лаборанта, инженера (техника) по обслуживанию  
электронно-вычислительной техники и технических средств обучения,  
программиста**  
(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года

Выполнено (баллы)	Утверждено (количество баллов)	Наименование критерия и показатели	<b>Критерий 1. Динамика результатов деятельности</b>	
			1,5 балла	0,0 баллов

1.1. Системный анализ исправности учебного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники:  
- осуществляется;  
- не осуществляется

**Максимальное количество баллов по 1 критерию** 1,5 балла

**Критерий 2. Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации**

2.1. Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.:  
- на уровне ОУ;  
- города и Республики

**Максимальное количество баллов по 2 критерию** 2,5 балла

**Критерий 3. Дополнительные критерии**

3.1. Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования:  
- замечания отсутствуют;  
- замечания несут ответственны (имеют индивидуальный характер)

3.2. Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов:  
- замечания отсутствуют;  
- замечания несут ответственны (имеют индивидуальный характер)

3.3. Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, инженера (техника), программиста:  
- жалобы отсутствуют;  
- жалобы несут ответственны (имеют индивидуальный характер)

3.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей):  
- жалобы отсутствуют;  
- жалобы несут ответственны (имеют индивидуальный характер)

**Максимальное количество баллов по 3 критерию** 5,5 баллов

**Общее количество баллов** 9,5 баллов

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
Отметка о согласии \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ г.

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года Подпись \_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)

**оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ работного по обслуживанию и ремонту зданий**

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

Наименование критерия и показатели		Утверждено (количество баллов)	Выполнено (баллы)
<b>Критерий 1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов</b>			
1.1. Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования и другие работы;		1,5 балла	
- без замечаний;			
- замечания имеются			
1.2. Участие в подготовке здания к учебному году и к отопительному сезону;		2,0 балла	
- в полном объеме;			
- частично			
1.3. Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря		1,0 балл	
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>		<b>4,5 балла</b>	
<b>Критерий 2. Дополнительные критерии</b>			
2.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе:		1,0 балл	
- на уровне ОУ;			
- города и Республики			
2.2. Участие в благоустройстве территории ОУ:		1,5 балла	
- качественно;			
- не полностью			
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию</b>		<b>4 балла</b>	
<b>Общее количество баллов</b>		<b>8,5 балла</b>	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
 Отметка о согласии \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ г.

«Принято» « \_\_\_\_\_ » 20\_\_ года Подпись \_\_\_\_\_ /  
 (Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)

**оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ секретаря**

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

**на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года**

<b>Наименование критерия и показатели</b>	
Утверждено (количество баллов)	Выполнено (баллы)

<b>Критерий 1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя</b>	
1.1. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - жалобы отсутствуют; - жалобы отсутствуют (имеют единичный характер)	2,0 балла
1.2. Отсутствие ошибок при составлении исходящей документации: - жалобы отсутствуют; - жалобы отсутствуют (имеют единичный характер)	2,0 балла
1.3. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой: - жалобы отсутствуют; - жалобы отсутствуют (имеют единичный характер)	2,0 балла
1.4. Своевременная работа с электронной почтой организации: - замечания отсутствуют; - замечания отсутствуют (имеют единичный характер); - есть замечания	2,0 балла 1,0 балл -0,5 баллов
1.5. Своевременное выполнение курьерских обязанностей: - замечания отсутствуют; - замечания отсутствуют (имеют единичный характер); - есть замечания	2,0 балла 1,0 балл -0,5 баллов
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>	<b>10 баллов</b>
<b>Критерий 2. Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	
2.1. Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 балл 1,5 балла
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию</b>	<b>2,5 балла</b>
<b>Критерий 3. Дополнительные критерии</b>	
3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей (законных представителей), посетителей: - жалобы отсутствуют; - жалобы отсутствуют (имеют единичный характер)	1,5 балла 1,0 балл
<b>Максимальное количество баллов по 3 критерию</b>	<b>1,5 балла</b>
<b>Общее количество баллов</b>	<b>14 баллов</b>

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
 «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 Отметка о согласии \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 (Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)

**Оценочный лист  
 оценки выполнения утвержденных показателей  
 и критериев качества выполняемых работ сторожа**

**на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года**

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

<b>Наименование критерия и показатели</b>	<b>Утверждено (количество баллов)</b>	<b>Выполнено (баллы)</b>

**Критерий 1. Высокая организация охраны объектов организации**

1.1. Отсутствие замечаний:

- исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка;

- требований по охране жизни и здоровья обучающихся;

- требований охраны труда;

- требований противопожарной безопасности;

- сохранности имущества

0,5 баллов  
0,5 баллов  
0,5 баллов  
0,5 баллов  
1,0 балл

1.2. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке

3,5 балла

**Критерий 2. Дополнительные критерии**

2.1. Участие в благоустройстве территории ОУ:

- качественно;

- постоянно.

2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе:

- на уровне ОУ;

- города и Республики

2.3. Участие в подготовке к новому учебному году:

- принимает участие;

- не принимает участие;

1,5 балла

2.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса

0,5 баллов

**Максимальное количество баллов по 2 критерию**

6 баллов

**Общее количество баллов**

9,5 балла

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

Отметка о согласии

Подпись

« \_\_\_\_\_ » 20\_\_ г.

аналитических отчетов от работников учреждения.)

(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и

«Принято» « \_\_\_\_\_ » 20\_\_ год. Подпись \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист**

**оценки выполнения утвержденных показателей**

**и критериев качества выполняемых работ уборщика служебных помещений**

**Оценочный лист**  
**оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ специалиста по охране труда**

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
 «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_ /  
 «Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год Подпись \_\_\_\_\_ /  
 (Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)

Наименование критерия и показатели		Утверждено (количество баллов)	Выполнено (баллы)
<b>Критерий 1. Высокая организация содержания помещений</b>			
<b>1.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (кабинеты, коридоры, туалеты):</b> - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (замечания имеют единичный характер); - есть замечания		1,5 балла 1,0 балла -0,5 баллов	1,5 балла 1,0 балла 0,5 балла
<b>1.2. Соблюдение графика ежедневной уборки:</b> - соблюдается; - не соблюдается		1,5 балла 0,0 баллов	1,5 балла 0,0 баллов
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию</b>			
<b>Критерий 1. Дополнительные критерии</b>		<b>3 балла</b>	
<b>2.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе:</b> - на уровне ОУ; - города и Республики		1,0 балла 1,5 балла	1,0 балла 1,5 балла
<b>2.2. Участие в благоустройстве территории ОУ:</b> - качественно; - неопосредованно		2,5 балла 0,5 баллов	2,5 балла 0,5 баллов
<b>2.3. Участие в подготовке к новому учебному году (новому году):</b> - принимает участие; - не принимает участия		2,5 балла 0 баллов	2,5 балла 0 баллов
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию</b>		<b>7,5 баллов</b>	
<b>Общее количество баллов</b>		<b>10,5 баллов</b>	

Наименование критерия и показатели		Утверждено (количество баллов)	Выполнено (баллы)
------------------------------------	--	--------------------------------	-------------------

<b>Критерий 1. Результативность деятельности</b>			
1.1. Отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма в образовательном учреждении:		2,0 балла	0,0 баллов
- отсутствуют чрезвычайных ситуаций;			
- имеются случаи травматизма, чрезвычайных ситуаций.			
1.2. Своевременная сдача отчетов и выполнение распоряжений:		1,5 балла	0,0 баллов
- своевременная сдача;			
- нарушение сроков			
1.3. Разработка нормативно-правовой документации по ОТ, разработка и обновление инструкций:		1,5 балла	0,0 баллов
- осуществляется;			
- не ведется.			
<b>Максимальное количество баллов по 1 критерию 5,0 баллов</b>			
<b>Критерий 2. Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>			
2.1. Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.:		0,5 балла	1,0 балла
- на уровне ОУ;			
- города и Республики			
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию 1,5 балла</b>			
<b>Критерий 3. Дополнительные критерии</b>			
3.1. Отсутствие замечаний по ОТ со стороны проверяющих органов:		1,5 балла	0,5 баллов
- замечания отсутствуют;			
- замечания несущественны (имеют единичный характер)			
3.2. Отсутствие жалоб педагогов на работу специалиста по ОТ:		1,0 балла	0,0 баллов
- жалобы отсутствуют;			
- жалобы имеются.			
3.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей):		1,0 балла	0,0 баллов
- жалобы отсутствуют;			
- жалобы имеются.			
<b>Общее количество баллов 10,0 баллов</b>			
<b>Максимальное количество баллов по 3 критерию 3,5 балла</b>			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре  
 Отметка о согласии \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 Подпись \_\_\_\_\_

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года Подпись \_\_\_\_\_  
 (Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.)



**ПРОТОКОЛ**

**УТВЕРЖДЕНИЯ СВОДНОГО ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА ОЦЕНКИ  
КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ  
МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары**  
(наименование учреждения)  
**на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части  
фонда оплаты труда  
за сентябрь 20\_\_ года – август 20\_\_ года**

«\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

Председатель:

Присутствовали: \_\_\_\_\_ членов рабочей группы (комиссии) из \_\_\_\_\_.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Работа по оценке деятельности работников за период работы с сентября 20\_\_ года по август 20\_\_ года.
2. Утверждение сводного оценочного листа критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с сентября 20\_\_ года по август 20\_\_ года.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ:**

2. Утвердить сводный оценочный лист критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с сентября 20\_\_ года по август 20\_\_ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей группы (комиссии) \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей группы (комиссии): \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения своеночного листа  
оценки выполнения утвержденных показателей и критериев  
оценки качества выполняемых работ работников  
МБОУ «СОШ № 12» г. Чебоксары  
(наименование учреждения)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ (подпись)  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

Протокол согласован:

Наименование органа общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола утверждения после согласования

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_ (подпись)  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 109 листов

Директор МБОУ «СОШ № 12»  
Г. Чебоксары

Е.А. Мочалова

