

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Гимназия №1»
города Чебоксары Чувашской Республики

на 2021- 2024 годы

Коллективный договор прошел регистрацию
в Чебоксарской городской организации
профессионального союза
работников народного образования и науки РФ

Учетный № 16 от 16 сентября 2021 г.
Председатель Ильина З.А. Ильина



ЗА № 696 ДАНО ОТ 10.08.2021
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ
И ФИНАНСАМ



Л.Р. Сафина
Л.Р. САФИНА

Ильина

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 муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики (далее – гимназия).

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 гимназии 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 Аллабергеновой Луизы Ибрагимовны

работники гимназии: заместители директора, преподаватель-организатор ОБЖ, старший вожатый, педагоги – психологи, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, заведующий хозяйством, заведующий бассейном, учителя, библиотекарь, инструктор по физкультуре, секретарь руководителя, лаборанты, инженер, специалист по охране труда, сторожа, дворник, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по текущему ремонту бассейна, гардеробщики, уборщики производственных и служебных помещений, аппаратчик химводоочистки; в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Митрофанова Александра Павловича

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного

договора всех работников гимназии в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности гимназии 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 гимназии 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 гимназии 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 гимназии, внесении предложений по ее совершенствованию;

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях гимназии 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 гимназии, 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 гимназии 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 29 июля 2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

гимназии, 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 гимназии 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 гимназии, 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 гимназии, 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 гимназии, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами гимназии, 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 Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза:

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

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

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

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

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

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

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

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

В случае сокращения численности или штата работников, массового

высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

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

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

2.9. Работодатель обязуется обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией гимназии, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с частью 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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.

2.12. 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 гимназии 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.

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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 педагогических работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, трудовым договором в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования.

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 Министерством просвещения Российской Федерации.

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 работники гимназии 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 гимназии 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю гимназии - учредитель. Объём 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 гимназии, 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 гимназии иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в гимназии 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 гимназии 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 гимназии 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 гимназии 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 гимназии, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках не нормируемой части педагогической работы.

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

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Для этого, при составлении критериев и показателей деятельности работников, используемых

для установления баллов, предусматривать не менее 4 баллов за данные виды работ.

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

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

3.13. Продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников устанавливаются для работников правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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. (Приложение 5).

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 гимназии.

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 60.1, 60.2, 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 гимназии.

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; в том числе: инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, старший вожатый, учитель, директор, заместитель руководителя и другие согласно Постановлению Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций". 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 гимназии, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

3.20. 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
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за особый характер работы 3 дня.

Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется учреждением самостоятельно в приложении к настоящему коллективному договору. (Приложение 5).

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.

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

- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс в школу – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей, детей, дедушек, бабушек, внуков), полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер) - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

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:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет либо имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.29. 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 образовательным учреждением 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.

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 объем 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 сторожей 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 образовательном учреждении (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.

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. Установление работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера осуществляется через Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики, Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики, 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) гимназии.

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 гимназии 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 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
– не менее 3,5 м² 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 объёма 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 гимназии, 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.

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. 60.1 или ст. 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 гимназии, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников гимназии, 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.

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 гимназии 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 гимназии.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников гимназии, 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 гимназии и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере тарифной ставки (оклада) за счет средств работодателя.

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

5.2.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.9. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

5.2.10. 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.

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

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

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

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

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

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

выполнении (преподавательской) физической культуре); инструктор по физической культуре	учебной работы по	тренер-преподаватель
--	-------------------	----------------------

5.2.13. 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.

5.2.14. 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 один рабочий день 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:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики, Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики.

Нематериальные виды поощрения:

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

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

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

5.4 Стороны подтверждают, что:

5.5. Устанавливается доплата не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа ОУ за счет средств ОУ в размере от 10% до 30% от должностного оклада в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения (ст. 377 ТК РФ).

5.6. Оплата за счет средств бюджета образовательного учреждения подписки на «Время», «Мой профсоюз».

5.7. Профсоюз:

5.7.1 Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

5.7.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников гимназии 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 образовательного учреждения 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 гимназии, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательным учреждением 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 гимназии 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. Ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в гимназии, 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 0,2 процента от фонда оплаты труда и от суммы эксплуатационных расходов на содержание гимназии.

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.

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

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 гимназии.

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. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным

(доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате.

6.2.11. 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. (Приложение 6).

6.2.12. 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 ст. 185.1 ТК РФ.

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

6.2.14. 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.

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

6.2.16. 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.

6.2.17. 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.

6.2.18. 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 образовательном учреждении. 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 гимназии 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 гимназии 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 гимназии.

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 учреждением, 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 гимназии;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения.

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 гимназии;

- 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.

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 гимназии 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

поезду, 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 образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения.

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности гимназии, 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, определенных 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 гимназии, 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 гимназии 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) гимназии 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 гимназии, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

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

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

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

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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 гимназии;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в гимназии 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 гимназии 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 гимназии.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников гимназии.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников гимназии 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 гимназии;

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 гимназии (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 гимназии в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в гимназии, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 7 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;

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 образовательным учреждением председателю первичной профсоюзной организации, устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии;

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 освобожденных 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 гимназии, комиссий гимназии 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 гимназии 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 гимназии;

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 гимназии 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 «Гимназия №1» г. Чебоксары.

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 гимназии.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 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 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики;

приложение № 2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики;

приложение № 3. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики;

приложение № 4. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» города Чебоксары Чувашской Республики;

приложение № 5. Список категорий работников с ненормированным рабочим днем;

приложение № 6. Перечень выдаваемых средств индивидуальной защиты;

приложение № 7. Соглашение по охране труда на 2021 год;

приложение № 8. Соглашение по охране труда на 2022 год;

приложение № 9. Соглашение по охране труда на 2023 год;

приложение № 10. Соглашение по охране труда на 2024 год.

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации



Аллабергенова

Луиза Ибрагимовна
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«30» июля 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Митрофанов

Александр Павлович
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«30» июля 2021 г.

ДВАНО
ель первичной профсоюзной
и МБОУ «Гимназия №1» г.Чебоксары

 А.П.Митрофанов

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия №1»
г.Чебоксары

 Д.И. Аллабергенова

30.07.2021



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия №1»
города Чебоксары
Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики (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" и постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347 "Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации" (далее - постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347), постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 29.12.2017 №554, постановлений администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 28.04.2014 N 1463, от 02.02.2015 N 302, от 10.12.2015 N 3660, от 16.11.2016 №3085, от 29.05.2017 №1333, от 28.12.2017 №3021, от 27.06.2018 №233, от 07.02.2018 N 187, от 28.09.2018 N 1868, от 17.06.2019 N 1373, от 09.10.2019 №2437, от 16.12.2019 N 3104, от 28.01.2020 N 188, от 19.06.2020 N 1067, от 26.11.2020 N 2357).

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики (далее – гимназия) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

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

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

условия оплаты труда директора гимназии;

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 гимназии не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Чебоксары, работников, замещающих должности, не являющиеся 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 гимназии, указанного в абзаце втором настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии на численность работников гимназии 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 гимназии утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) гимназии.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников гимназии экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 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_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} - 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) обеспечения 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 гимназии.

1.7. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики и администрации города Чебоксары, а также настоящим

Положением.

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

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

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 гимназии, наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

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

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

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

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

окончившим спецфакультеты 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. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 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
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856
	при наличии среднего	4515

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
	профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5889
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5421
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5772
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6338
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6949

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

Работникам гимназии, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры размеры окладов (ставок) устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347.

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 гимназии 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 гимназии в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

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

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

свыше 20 лет - 0,30.

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

Работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры коэффициент за выслугу лет устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347, и именно: стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере культуры, кинематографии и средств массовой информации; работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 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 гимназии, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет работникам гимназии, 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 гимназию 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 гимназией.

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

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

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

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

Размеры коэффициента:

- 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347.

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

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

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

Размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
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

Персональные коэффициенты за выполнение отдельных видов работ

Виды работ	Коэффициент показателя
1. Классное руководство	до 0,07
2. Проверка тетрадей	до 0,05
3. Дополнительные занятия с обучающимися, предметные, цикловые, методические комиссии, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, подготовка учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, участие в научных экспедициях, разработка методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей	до 0,08

Работникам гимназии, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, персональный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347.

Решение об установлении персонального коэффициента и его размера принимается директором гимназии 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.

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

Размер коэффициента за сложность:
педагогическим работникам гимназии - 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 гимназии, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников гимназии, 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. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 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
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	2 квалификационный уровень:	5246

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
	при наличии высшего образования	4737
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5246
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4737
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5246
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4737
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5772
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5211
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	2 квалификационный уровень	5211
	3 квалификационный уровень	5717
	4 квалификационный уровень	6866
	5 квалификационный уровень	7018

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4255 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 гимназии, 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 гимназии, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

IV. Условия оплаты труда работников гимназия, 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. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 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 "Общепрофессиональные профессии"	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	3264
		2 квалификационный разряд	3590
		3 квалификационный разряд	3943
	2 квалификационный уровень		4340

рабочих первого уровня"	уровень		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4538
		5 квалификационный разряд	4821
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	5106
		7 квалификационный разряд	5388
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5717	

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 гимназии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

V. Условия оплаты труда директора гимназии и его заместителей

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

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

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

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

5.2. Управление образования устанавливает директору гимназии, находящегося в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

Директору гимназии 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.

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

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

Директору гимназии, 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 гимназии, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, директору гимназии, заместителям директора не устанавливаются.

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в

указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

5.5. Условия оплаты труда директора гимназии устанавливается 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 гимназии 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 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

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

N п/п	Перечень лиц, работающих в учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал учреждения:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных образовательных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, то есть	педагогический персонал - повышение на 20% прочий персонал -

N п/п	Перечень лиц, работающих в учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
	имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее - с ограниченными возможностями здоровья)	повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
2.1	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
2.2	хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением	доплата от оклада в размере до 12%
2.3	рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере до 12%
2.4	уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции	доплата от оклада в размере до 12%
2.5	рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений за обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей	доплата от оклада в размере до 12%
2.6	педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
4.	Работники гимназии	
4.1	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
4.2	за работу в ночное время	оплата труда

N п/п	Перечень лиц, работающих в учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
		осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
5.3	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
5.4	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере до 10%

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В гимназии 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 гимназии.

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

Директору гимназии, 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 гимназии. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников гимназии утверждаются директором гимназии в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией гимназии;

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);

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.

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 директору гимназии принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – директором гимназии по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией.

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может

быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам гимназии 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 директор гимназии на основании письменного заявления работника.

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

8.2 Педагогическим работникам, впервые приступившим к работе в гимназии с 1 сентября 2021 года, непосредственно после окончания учреждений профессионального образования, устанавливается доплата в размере 2000,0 рублей в месяц.

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

IX. Гарантии по оплате труда

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

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

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия №1» г.Чебоксары

 А.П.Митрофанов

30.07.2021

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия №1»
г.Чебоксары

 Л.И. Аллабергенова

30.07.2021



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия №1» города Чебоксары
Чувашской Республики

I. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Гимназия №1» г.Чебоксары (далее – гимназия) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013г. № 3570 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Чебоксары».

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным приказом директора гимназии и согласованным с собранием трудового коллектива гимназии, профсоюзной организацией МБОУ «Гимназия № 1».

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда гимназии на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, после выплаты основной заработной платы и других обязательных выплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на стимулирующих выплаты – до 83%, из них на стимулирующие выплаты педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала – до 84,4% и на стимулирующие выплаты технического персонала – до 15,6%;
- на выплату премий – до 15%;
- на выплату материальной помощи – до 2% .

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты и надбавки от оклада (ставки):
- 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», лицам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях общего образования, имеющим ученые степени:

– «доктор наук», «кандидат наук».

Надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Положением, утвержденным приказом директора гимназии, включается в коллективный договор.

Решение на установление указанных надбавок директору гимназии принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – директором гимназии по согласованию с Управляющим Советом, профсоюзной организацией МБОУ «Гимназия №1» и собранием трудового коллектива гимназии.

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

4.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам гимназии за:

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

4.2 Надбавка устанавливается приказом директора гимназии сроком не более одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

4.3 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

4.4 Для оценки эффективности работы работников гимназии утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей (приложение № 1).

4.5 Оценка выполнения показателей осуществляется экспертной комиссией гимназии, созданной для этих целей, с участием Управляющего Совета и профсоюзной организации гимназии. Оценка эффективности работы осуществляется по критериям определения качества профессиональной деятельности работников, утвержденным на собрании трудового коллектива гимназии.

4.6 При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам гимназии по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии (в % от расходов на оплату труда по коду ЭКР 211 сметы доходов и расходов). На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников гимназии производится подсчет баллов один раз в год по всем показателям за предыдущий период (в сентябре - за период с сентября прошлого года по август текущего года включительно). После подсчета баллов составляется протокол экспертной комиссии, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки директору, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками гимназии. В результате получается денежный вес одного балла.

Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

4.7 Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению директора гимназии в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных гимназией на оплату труда работников гимназии.

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

4.9 Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого приказом директора гимназии.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка победителя (призера) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплата премий осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- участие в инновационной деятельности.

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

4.10 Установление ежемесячных надбавок работникам образовательных учреждений, имеющих государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется один раз в год к 1 сентября. Размер надбавки составляет до 25 процентов от должностного оклада. Лицам, имеющим ученые степени:

- доктора наук – до к окладу (ставке),
- кандидата наук – до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

5.1 Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет экспертная комиссия, созданная приказом по МБОУ «Гимназия №1» г. Чебоксары и согласованная с трудовым коллективом. В состав экспертной комиссии включаются представители трудового коллектива, Управляющего Совета и профсоюзной организации МБОУ «Гимназия №1». Комиссия работает, начиная с 1 сентября, в течение учебного года.

5.2 Для разрешения споров между экспертной комиссией и работником гимназии создается конфликтная комиссия. В состав конфликтной комиссии включаются представители трудового коллектива, профсоюзной организации, Управляющего Совета МБОУ «Гимназия №1».

5.3 Для оценки качества выполняемых работ каждый работник гимназии, в том числе и совместитель, представляет в экспертную комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется к 15 сентября. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

5.4 Вновь принятые работники представляют аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период, заверенную у руководителя учреждения, где ранее работал.

5.5 Молодые специалисты представляют аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей, проработав в гимназии не менее двух месяцев.

5.6 Работники гимназии, работающие по совместительству, предоставляют аналитическую справку в том случае, если по основному месту работы не получают стимулирующих выплат за выполняемые в гимназии виды работ.

5.7 Для регистрации входящих и исходящих документов экспертная комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество) листов», которая заверяется подписью директора гимназии и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя экспертной комиссии.

5.8 Заведующая хозяйством по каждому работнику технического персонала составляет оценочный лист по утвержденным показателям и критериям. Каждый работник технического персонала знакомится со своим оценочным листом и заверяет его подписью, после чего оценочный лист передается в экспертную комиссию для включения в протокол.

5.9 В случае, если работник уволился из данного образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, по его просьбе аналитическая справка ему заверяется подписью руководителя и печатью учреждения.

5.10 Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 2). По результатам оценочных листов составляется протокол. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами экспертной комиссии. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора гимназии и печатью.

5.11 В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать в конфликтную комиссию обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников гимназии по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Конфликтная комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия

заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

5.12 На основании протокола экспертной комиссии директор гимназии издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам гимназии за соответствующий период и передает его с приложением протокола в бухгалтерию для начисления надбавок.

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

VI. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда выплат.

6.1. Управляющий совет МБОУ «Гимназия №1» г.Чебоксары в соответствии с Уставом участвует в распределении стимулирующих выплат работникам учреждения.

6.2. Управляющий совет МБОУ «Гимназия №1» г.Чебоксары имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности руководителя учреждения со стороны трудового коллектива учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом один раз в год на заседании, проводимом в сентябре. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего совета.

6.4. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол рабочей комиссии с результатами мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения за отчетный период;
- сводный оценочный лист.

6.5. Управляющий совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления существенных нарушений представленные результаты возвращаются рабочей комиссии, представившей результаты, для исправления и доработки.

6.6. Управляющий совет на основании всех материалов мониторинга рассматривает итоговый протокол с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

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

№ п/п	Наименование должности	Критерии	Показатели	Шкала показателе й
Общеобразовательные организации				
1	Учитель	Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 17,0 балл)	<p>Результаты контрольных срезов («директорских», промежуточного экзамена, муниципальных контрольных мероприятий и т.п.)</p> <p>Результат <i>4,5-5 – 4 балла</i> <i>4,1-4,4 – 3балла</i> <i>3,8-4 – 2 балла</i> <i>3,5-3,7 – 1 балла</i></p> <p><i>Данные рассчитываются по итоговому протоколу промежуточной аттестации.</i></p> <p>Сохранность индивидуальных предметных результатов учащихся (по итогам годовых отметок или специальным контрольным процедурам)</p> <p><i>Выше – 4 баллов</i> <i>4,5-5 – 3 баллов</i> <i>4-4,4 – 2 баллов</i> <i>3,6-3,9 – 1 балл</i></p> <p><i>Рассчитывается по среднему баллу в сотых долях по всем классам по всем предметам, которые ведет учитель.</i></p> <p>Результаты контрольных муниципальных мероприятий по освоению ООП ООО, результаты ВПР – 4 баллов.</p> <p>Результат <i>4,5-5 – 4 балла</i> <i>4,1-4,4 – 3 балла</i> <i>3,8-4 – 2 балла</i> <i>3,5-3,7 – 1 балл</i></p> <p>Профилактика педагогической запущенности детей</p> <p><i>Отсутствие неуспевающих по итогам:</i> <i>По итогам учебного года – 2 балла.</i></p>	<p>4,0</p> <p>4,0</p> <p>4,0</p> <p>2,0</p>

		<p>Подготовка обучающихся к ОГЭ, ЕГЭ <i>К сдаче обязательных ОГЭ, ЕГЭ – 3 балла</i> <i>К сдаче ГИА по выбору (ОГЭ и ЕГЭ) – 2 балла</i> <i>К сдаче ГИА по выбору (либо ЕГЭ, либо ОГЭ) – 1 балл</i></p>	3,0
	<p>Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 22,0 баллов)</p>	<p>Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и олимпиадах перечня Миннауки <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Участие обучающихся в научно-практических конференциях школьников <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Подготовка учителем команд и участников к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровня <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований и т.п. на базе образовательной организации <i>3 и более – 3 балла</i> <i>2 конкурса – 2 балла</i> <i>1 конкурс – 1 балл</i></p>	3,0
		<p>Организация экскурсионных и экспедиционных, спортивных,</p>	3,0

		творческих, концертных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.), культпоходы в театр, музеи и др., творческие встречи. <i>3 и более мероприятия или одно многодневное – 3 балла</i> <i>2 мероприятия – 2 балла</i> <i>1 мероприятие – 1 балл</i>	
	Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях:	1,0
		Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, индивидуальных учебных планов:	2,0
	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 12,0 баллов)	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», технология погружения в предмет, технология обучения с выстраиванием трех коридоров ближайшего развития, создание демоверсий для учащихся предстоящих контрольных работ и др.) <i>Участие в стажировочных площадках, региональных и муниципальных проектах, педагогических инициативах – 1 балла.</i> <i>Наличие демоверсии контрольной работы на сайт (как часть рабочей программы) – 1 балл.</i>	2,0
		Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов). <i>Наличие сквозной рабочей учебной программы по предмету – 1 балл.</i> <i>Наличие программы внеурочной деятельности по предмету – 1 балл.</i>	2,0
	Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.).	2,0	

		Открытые уроки для представителей педагогического сообщества – 1 балл. Выступление на семинарах – 1 балл.	
		Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме (обязательная курсовая подготовка не включается): 1 балл.	1,0
		Публикации статей личного педагогического опыта: 1 балл.	1,0
		Научно-исследовательская и экспертная деятельность (кроме ГИА): 1 балл.	1,0
		Методическое сопровождение педагогической практики студентов	1,0
		Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии: 1 балл.	2,0
	Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 1 балла.	1,0
	Деятельность учителя с учащимися одного классного коллектива (классное руководство) (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (составление портфолио обучающихся в соответствии с Положением гимназии и составление рейтинговых таблиц для награждения и др.) – 2 балла.	2,0
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты. Организация родительских собраний – 1 балл. Организация мероприятий с родителями и обучающимися – 1 балл.	2,0
		Организация и проведение мероприятий по направлениям внеурочной деятельности. 90-100% - 2 балла 50-89% - 1 балл	2,0
		Формирование комфортной психологической среды в классном коллективе (по результатам психологического исследования) Отсутствие жалоб родителя по работе классного руководителя. 2 балла.	2,0
		Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска»: неполная семья, находящие на попечении. Посещение семей, оформление документации. 2 балла.	2,0

		Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации: <i>Проведение мероприятий в Дне открытых дверей гимназии - 1 балл. Организация и проведение мероприятий, рекламирующих гимназию (позитивное отражение в СМИ) – 1 балл.</i>	2,0
			Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность: <i>Участие в профсоюзных и благотворительных мероприятиях, выезды в социальные учреждения (пресс-релиз на сайте гимназии или благодарности от учреждения): 2 балла.</i>	2,0
			Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществах: 1 балл.	1,0
		Итого:		70 баллов
2	Преподаватель-организатор ОБЖ	Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 18,0 баллов)	Результаты контрольных срезов («директорских», промежуточного экзамена, муниципальных контрольных мероприятий и т.п.) <i>4,5-5 – 5 баллов 4-4,4 – 4 балла 3,8-4 – 3 балла 3,5-3,7 – 2 балл 3-3,5 – 1 балла Данные рассчитываются по первому протоколу промежуточной аттестации.</i>	5,0
			Сохранность индивидуальных предметных результатов учащихся (по итогам годовых отметок или специальным контрольным процедурам) <i>Выше – 4,0 баллов На том же уровне – 2 балла Рассчитывается по среднему баллу в сотых долях по всем классам по всем предметам, которые ведет учитель.</i>	4,0
			Результаты контрольных муниципальных мероприятий по освоению ООП НОО	4,0
			Профилактика педагогической запущенности детей <i>Отсутствие неуспевающих по итогам: 4 четвертей и учебного года – 5 баллов. 3 четвертей и учебного года – 4 балла.</i>	5,0

		<p><i>2 четвертей и учебного года – 3 балла.</i> <i>1 четверть и учебного года – 2 балла.</i> <i>По итогам учебного года – 1 балл.</i></p>	
	<p>Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 21,0 баллов)</p>	<p>Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников, научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального) <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Подготовка учителем команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях <i>Всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Региональный уровень – 3 балла.</i> <i>Муниципальный уровень – 2 балла.</i> <i>Гимназический уровень – 1 балл.</i></p>	4,0
		<p>Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований и т.п. на базе образовательной организации <i>4 и более – 4 балла</i> <i>3 конкурса – 3 балла</i> <i>2 конкурса – 2 балла</i> <i>1 конкурс – 1 балл</i></p>	4,0
		<p>Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.) <i>4 и более мероприятия или одно многодневное – 4 балла</i> <i>3 мероприятия – 3 балла</i></p>	4,0

		<i>2 мероприятия – 2 балла</i> <i>1 мероприятие – 1 балл</i>	
	Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях: 1 балл	1,0
		Организация разгрузочных упражнений с учащимися в течение урока (кроме учителей физической культуры): 1 балл	1,0
		Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов: 1 балл	1,0
	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», технология погружения в предмет, технология обучения с выстраиванием трех коридоров ближайшего развития, создание демоверсий для учащихся предстоящих контрольных работ и др.) <i>Участие в стажировочных площадках, региональных и муниципальных проектах, педагогических инициативах – 1 балла.</i> <i>Наличие демоверсии контрольной работы на сайт (как часть рабочей программы) – 1 балл.</i>	2,0
		Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов). <i>Наличие сквозной рабочей учебной программы по предмету – 1 балл.</i> <i>Наличие программы внеурочной деятельности по предмету – 1 балл.</i>	2,0
		Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.) <i>Открытые уроки для представителей педагогического сообщества – 1 балл.</i> <i>Выступление на семинарах – 1 балл.</i>	2,0
		Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие	1,0

			в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме: 1 балл	
			Публикации статей личного педагогического опыта: 1 балл	1,0
			Научно-исследовательская деятельность: 1 балл	1,0
			Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест): 2 балл	2,0
		Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 3 балла.	3,0
		Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации: <i>Проведение мероприятий в Дне открытых дверей гимназии - 1 балл. Организация и проведение мероприятий, рекламирующих гимназию (позитивное отражение в СМИ) – 1 балл.</i>	2,0
			Ведение общественной работы, занятия социально-значимой деятельностью <i>Участие в профсоюзных и благотворительных мероприятиях, выезды в социальные учреждения (пресс-релиз на сайте гимназии или благодарности от учреждения): 2 балла.</i>	2,0
			Ведение электронного дневника. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ: 1 балл.	1,0
		Итого:		60 баллов
3	Инструктор по физической культуре	Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	Результаты реализации дополнительных образовательных программ	6,0
		Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 14,0 баллов)	Уровень охвата учащихся СМГ превышает установленные нормы (20-25 чел.)	4,0
			Положительная динамика результативности по коррекции дефектов здоровья, стабилизации функциональных систем организма обучающихся	5,0
			Разработка и реализация индивидуальных комплексов упражнений в	5,0

		зависимости от диагноза обучающегося	
	Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 21,0 баллов)	Наличие новых подходов, форм в консультативной и диагностической помощи учителям, окружающему социуму	4,0
		Наличие новых подходов, форм в содержании работы с родителями учащихся	4,0
		Результаты взаимодействия со специалистами психолого-медико-педагогических комиссий разных уровней по выявлению и сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, испытывающих трудности в обучении	4,0
		Наличие новых подходов и форм в реализации адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	5,0
		Оформление элементов образовательной инфраструктуры, оформление кабинета, зала и др.	4,0
	Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1,0
		Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности	2,0
	Внешняя оценка работы инструктора	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	3,0
	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», технология погружения в предмет, технология обучения с выстраиванием трех коридоров ближайшего развития, создание демоверсий для учащихся предстоящих контрольных работ и др.)	2,0
		Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных	1,0

			результатов).	
			Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.)	1,0
			Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
			Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
			Научно-исследовательская деятельность	1,0
			Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	1,0
		Работа инструктора в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	2,0
			Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	2,0
			Ведение электронного дневника . Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах.	1,0
		Итого:		60 баллов
4	Педагог-организатор, старший вожатый	Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 37,0 баллов)	Участие учащихся в, научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального)	7,0
			Подготовка педагогом команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях	8,0
			Подготовка учащихся к участию в командных спортивных (военно-спортивных) соревнованиях на разных уровнях	6,0
			Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований и т.п. на базе образовательной организации	7,0
			Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)	3,0
			Организация социально-значимых акций на базе учреждения	6,0
		Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся	Отсутствие травм и несчастных случаев на внеурочных занятиях	1,0
			Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	2,0

	(максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)		
	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 11,0 баллов)	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах	2,0
		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).	2,0
		Реализация педагогических инициатив (проведение мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.)	1,0
		Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
		Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
		Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
		Научно-исследовательская деятельность	2,0
		Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	1,0
	Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	3,0
	Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	2,0
		Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	3,0
		Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ.	1,0
	Итого:		60 баллов

5	Педагог–психолог	Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 14,0 баллов)	Результаты реализации коррекционно-развивающих и других программ для учащихся	3,0
			Наличие новых подходов, форм, в содержании работы с педагогами школы	3,5
			Наличие новых подходов, форм, в содержании работы с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации	3,5
			Наличие новых подходов, форм, в содержании работы с родителями учащихся	4,0
		Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 19,0 баллов)	Участие учащихся в научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального)	4,0
			Подготовка команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях	4,0
			Инициативная организация командных конкурсов различных направленностей, командных дополнительных соревнований и т.п. на базе образовательной организации	4,0
			Организация работы психолого-педагогического консилиума	5,0
			Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)	2,0
		Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1,0
			Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности	1,0
			Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1,0
		Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 12,0 баллов)	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, и экспериментальной работе, НПК различного уровня	1,0
			Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов).	4,0

			Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.)	2,0
			Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	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 Минобразования Чувашии (наличие призовых мест)	1,0
		Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	Оценка качества работы педагога – психолога участниками образовательного процесса (социологический опрос)	7,0
		Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	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.	1,5
			Итого:	60 баллов
6	Социальный педагог	Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 14,0 баллов)	Анализ пропусков учебных занятий учащимися без уважительной причины и их профилактика.	2,0
			Результаты реализации коррекционно-развивающих и других программ по профилактике безнадзорности и трудновоспитуемости	3,5
			Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей	3,0
			Работа с детьми, находящимися в СОП	3,5
			Наличие новых подходов, форм, в содержании работы с родителями учащихся	4,0
		Организация и результаты внеурочной деятельности	Участие учащихся в научно-практических конференциях школьников разного уровня (муниципального и регионального)	4,0

	(максимальное количество баллов по критерию – 21,0 баллов)	Подготовка команд к участию в творческих конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях	4,0
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей, дополнительными видами и формами внеурочной деятельности (100%)	2,0
		Охват несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета, формами летней занятости: 80- 100 %;	4,0
		Организация работы Совета профилактики в ОУ	5,0
		Организация экскурсионных и экспедиционных программ (многодневные походы, поездки с выполнением согласованных групповых задач и т.п.)	2,0
	Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие травм и несчастных случаев на уроках и внеурочных занятиях	1,0
		Наличие новых подходов, форм в организации здоровьесберегающей деятельности	1,0
		Реализация адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1,0
	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	Участие и результаты в коллективных, педагогических проектах, экспериментах, НПК различного уровня	1,0
		Участие педагога в разработке, развитии и реализации образовательной программы образовательной организации (разработка сквозной рабочей учебной программы по предмету, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных образовательных результатов, разработка программ внеурочной деятельности, направленных на формирование метапредметных результатов).	2,0
		Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференция, семинарах разного уровня и др.)	2,0
		Прохождение дистанционных курсов повышения квалификации, участие в семинарах и вебинарах, проводимых в дистанционном режиме	1,0
		Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
		Публикации статей из опыта работы	2,0

			Научно-исследовательская и экспертная деятельность	1,0		
			Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобрнауки Чувашии (наличие призовых мест)	1,0		
		Внешняя оценка работы учителя (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	Оценка качества работы педагога участниками образовательного процесса (социологический опрос)	7,0		
		Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	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	1,5		
Итого:		60 баллов				
7	Библиотекарь	Динамика результатов деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Системный анализ обеспеченности учебной литературой:			
			- осуществляется;	1,5		
		- не осуществляется	0,0			
		Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,5 баллов)	Анализ посещаемости учащихся библиотеки в сравнении с прошлым периодом:			
			- выше;	1,5		
		- на том же уровне	1,0			
					Участие в профессиональных конкурсах проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобрнауки Чувашии (наличие призовых мест):	
					- на муниципальном уровне;	0,5
- на республиканском уровне;	1,0					
- на федеральном уровне	1,0					
Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,0					
			Реализация профессиональных инициатив:			
			- наличие разработанных методических рекомендаций;	2,0		
			- проведение открытых занятий, мастер-классов;	2,0		
			- организация обзоров литературы, выставок	1,5		
			Публикации статей личного опыта	2,0		

		Обеспечение информационной открытости (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 баллов)	Создание и поддержка сайта или веб-страницы библиотеки	1й1,5
			Создание и поддержка базы данных школьной библиотеки, электронного каталога литературы	1,0
		Создание элементов инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	Оформление кабинета, тематических стендов, папок, подборок	1,0
			Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,0
		Работа библиотекаря в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0
				1,5
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 баллов)	Использование информационных технологий в работе школьной библиотеки	1,0
			Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	1,5 0,5
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей): - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
		Итого:		
8	Лаборант, инженер (техник) по обслуживанию электронно-вычислительной техники и технических средств обучения,	Динамика результатов деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Системный анализ исправности учебного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники: - осуществляется; - не осуществляется	1,5 0,0
		Обеспечение информационной открытости (максимальное количество баллов по	Ведение сайта, его своевременное обновление: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0

	программист	критерию – 2,0 баллов)		
		Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
			Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов: - замечания отсутствуют; - замечания несущественны (имеют единичный характер)	1,5 0,5
			Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, инженера (техника), программиста: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей): - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,0 0,5
			Итого:	11,5 балла
9	Секретарь	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя (максимальное количество баллов по критерию – 10,0 баллов)	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
			Отсутствие ошибок при составлении исходящей документации: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	2,0 1,0
			Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой: - жалобы отсутствуют;	2,0

			- жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,0
			Своевременная работа с электронной почтой организации: - замечания отсутствуют;	2,0
			- замечания несущественны (имеют единичный характер); - есть замечания	1,0 -0,5
			Своевременное выполнение курьерских обязанностей: - замечания отсутствуют;	2,0
			- замечания несущественны (имеют единичный характер); - есть замечания	1,0 -0,5
		Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей (законных представителей), посетителей: - жалобы отсутствуют; - жалобы несущественны (имеют единичный характер)	1,5 1,0
		Итого:		14 баллов
10	Заведующий хозяйством	Санитарно-гигиенические условия (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	Отсутствие предписаний надзорных органов по уборке помещений, благоустройству территории организации: - замечаний нет; - есть замечания	1,5 0,5
			Проведение работ по текущему и капитальному ремонту, подготовка и организация ремонтных работ согласно проектно-сметной документации: - соответствует требованиям, срокам исполнения; - с незначительными замечаниями	1,0 0,5
			Подготовка организации к учебному году в части ответственности работника: - без замечаний; - с замечаниями	1,5 0,5
			Участие в благоустройстве территории организации: - качественно;	1,5

		- непостоянно	0,5
		Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок: - замечаний нет; - есть замечания	1,5 0,0
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	Обеспеченность организации средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния (наличие действующей АПС; наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; наличие тревожной кнопки и др.) - в полном объеме; - не в полном объеме	1,0 0,5
		Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения: - соответствует требованиям и своевременности; - имеются замечания	1,0 0,5
		Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостачи, излишки): - без замечаний; - с замечаниями
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности: - своевременно; - с незначительными замечаниями; - с грубыми замечаниями	1,5 0,5 0,0
	Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 4,5 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5
		Участие в разработке и реализации программы энергосбережения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), своевременная отчетность по потреблению энергоресурсов: - в полном объеме; - частично;	1,0 0,5

			- не выполняется	0,0
			Своевременная профессиональная подготовка (обучение, курсы и др.)	1,0
		Итого:		16 баллов
11	Вахтер	Высокая эффективность работы (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима: - замечания отсутствуют;	1,5
			- замечания несут характер (имеют единичный характер)	0,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда: - замечания отсутствуют;	1,0	
			- замечания несут характер (имеют единичный характер)	0,5
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно;	1,5
			- непостоянно.	0,5
			Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ОУ;	1,0
			- города и Республики	1,5
Участие в подготовке к новому учебному году - принимает участие;	1,0			
	- не принимает участия	0,0		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0			
Итого:		8,5 балла		
12	Уборщик служебных помещений	Высокая организация содержания помещений (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (кабинеты, коридоры, туалеты): - замечания отсутствуют;	1,5
			- замечания несут характер (замечания имеют единичный характер);	1,0
			- есть замечания	-0,5
		Соблюдение графика ежедневной уборки - соблюдается;	1,5	
- не соблюдается	0,0			
Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ОУ;	1,0		
	- города и Республики	1,5		

		баллов)	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно	1,5 0,5	
			Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0	
		Итого:		8,5 балла	
13	Сторож	Высокая организация охраны объектов организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	Отсутствие замечаний: - исполнительной дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка;	0,5	
			- требований по охране жизни и здоровья обучающихся;	0,5	
			- требований охраны труда;	0,5	
				- требований противопожарной безопасности;	1,0
				- сохранности имущества	
				Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5
				Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	
		Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно.	1,5 0,5		
		Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5		
		Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5		
		Итого:		9,5 балла	
14	Дворник	Высокая организация уборки территории организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка;	0,5	
			- требований по охране жизни и здоровья обучающихся;	0,5	
			- требований охраны труда;	0,5	
			- требований противопожарной безопасности;	0,5	

			- условий содержания инвентаря		
			Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0	
	Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)		Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно.	1,5 0,5	
			Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5	
			Участие в подготовке к новому учебному году - принимает участие; - не принимает участия	1,0 0,0	
			Отсутствие обоснованных жалоб со стоны участников образовательного процесса	1,0	
			Итого:		9,5 балла
15			Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания, сооружений, оборудования, механизмов (максимальное количество баллов по критерию – 4,5 балла)	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования и другие работы: - без замечаний; - замечания имеются
	Участие в подготовке здания к учебному году и к отопительному сезону: - в полном объеме; - частично	2,0 1,0			
	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0			
	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ОУ; - города и Республики	1,0 1,5			
	Участие в благоустройстве территории ОУ: - качественно; - непостоянно	1,5 0,5			
	Итого:				8,5 балла

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за _____ год

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
Итого по показателю 1			X	X	X
Итого по показателю 2			X	X	X
Итого по показателю 3			X	X	X
Итого по всем показателям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 201 г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 201 г.

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

Приложение 3

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

_____ (указывается наименование учреждения)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за _____ год

№	Фамилия	Имя	Отчество	Должность	Общая сумма баллов: утверждено	Общая сумма баллов: выполнено
1						
2						
3						
4						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

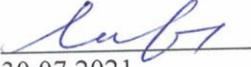
Члены рабочей комиссии

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия №1»
г.Чебоксары

 А.П. Митрофанов
30.07.2021

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Гимназия №1»
г.Чебоксары

 Л.И. Аллабергенова

30.07.2021



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и оказании материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия №1» города Чебоксары
Чувашской Республики

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения для развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013г. № 3570 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Чебоксары».

Настоящее Положение определяет механизм премирования и оказания материальной помощи работникам гимназии. Распределение премии и оказание материальной помощи работникам гимназии осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным приказом директора гимназии и согласованным с собранием трудового коллектива гимназии, профсоюзной организацией МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары.

1.2. Положение, изменения, дополнения к данному Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором гимназии.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты, экономии фонда оплаты труда на доплаты и надбавки и средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе, за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.5. Размеры материального поощрения работников гимназии, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работников дисциплинарного взыскания.

2. Порядок премирования работников.

2.1 Премирование работников гимназии производится по итогам особо важных и ответственных работ, по итогам работы (за месяц, квартал, год), либо при наступлении знаменательного события.

2.2. Особо важными и ответственными работами считаются:

- подготовка гимназии к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, городских мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад;
- участие в реализации приоритетных национальных проектов и конкурсов, республиканских и муниципальных программ;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности гимназии;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Единовременное премирование работников гимназии осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, с учетом рекомендаций администрации гимназии. В приказе указывается конкретный размер данной выплаты.

2.5. Руководителю учреждения премия выплачивается на основании приказа начальника управления образования администрации города Чебоксары, на основании ходатайства администрации школы, согласованного с первичной профсоюзной организацией с обоснованием достигнутых результатов.

2.6. Премии, предусмотренные по итогам работы, выплачиваются за фактически проработанное время в премируемом периоде при увольнении в связи:

- с переводом по согласованию между руководителями;
- с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации;
- с уходом на пенсию.

2.7. Премии, предусмотренные по итогам работы, не выплачиваются:

- за время болезни, отпусков без сохранения заработной платы;
- работникам, уволившимся с занимаемой должности по собственному желанию или отрицательным мотивам независимо от времени увольнения и периода, за который выплачиваются премии;
- в период нахождения в очередном отпуске, в период учебы по повышению квалификации.

3. Показатели премирования работников

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности) за:

- достижение учащимися высоких показателей: от 1000 рублей;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета: от 1000 рублей;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий: от 500 рублей;
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: от 1000 рублей;
- образцовое содержание и развитие кабинета: от 500 рублей;
- высокий уровень освещения деятельности школы в СМИ (пресс-релизы)- от 500 рублей.

3.1.2. Заместителям директора по УВР, ВР за:

- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы: от 500 рублей;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации: от 500 рублей;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий: от 500 рублей;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы: от 500 рублей;
- за высокий уровень организации и проведения научно-методической работы;
- высокое качество выполнения требований охраны труда и мероприятий по антитеррору: от 500 рублей;
- сохранение контингента обучающихся: от 500 рублей;
- высокий уровень организации горячего питания учащихся: от 500 рублей;
- высокий уровень освещения деятельности школы в СМИ(пресс-релизы)- от 500 рублей

3.1.3. Заместителю директора по АХР за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы: от 500 рублей;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: от 500 рублей;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: от 500 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: от 500 рублей.
- профессиональную ответственность: от 500 рублей.

3.1.4. Педагогу-психологу, социальному педагогу за:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися: от 300 рублей;
- своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля: от 500 рублей;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы: от 500 рублей;
- подготовка информационных материалов для сайта гимназии: от 500 рублей;
- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям: от 500 рублей.
- профессиональную ответственность: от 500 рублей.

3.1.5. Главному библиотекарю за:

- высокую читательскую активность обучающихся: от 500 рублей;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга: от 500 рублей;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях: от 500 рублей;
- оформление тематических выставок: от 500 рублей;
- планирование комплектования библиотечного фонда: от 500 рублей.
- профессиональную ответственность: от 400 рублей.

3.1.6. Обслуживающему персоналу за:

- проведение генеральных уборок: от 300 рублей;
- высокое качество работы: от 300 рублей;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: от 300 рублей.
- профессиональная ответственность: от 300 рублей;
- высокое качество подготовки гимназии к новому учебному году: от 300 рублей.

3.1.8. Секретарю, делопроизводителю за:

- высокое качество ведения документации: от 500 рублей;
- интенсивность работы: от 400 рублей.

- профессиональную ответственность: от 400 рублей.

3.1.9. *Лаборанту, инженеру-технику* за:

- высокое качество работы: от 300 рублей;

- профессиональная ответственность: от 300 рублей.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

3.2.1. При наступлении знаменательного события или юбилея (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.) от 300 рублей, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения) от 1000 рублей;

3.2.2. По результатам участия в конкурсах педагогического мастерства от 500 рублей;

3.2.3. За качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.) от 500 рублей;

3.2.4. За представление своего педагогического или управленческого опыта в печати от 300 рублей;

3.2.5. Подготовка объектов к учебному году - от 500 рублей;

3.2.6. Подготовка и проведение международных, российских, республиканских, городских мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, конференций, спартакиад, от 500 рублей.

3.3. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4. *Дополнительные положения.*

4.1. В расчет среднего заработка включаются все разовые премии, доплаты и надбавки, выплачиваемые работнику гимназии, начисленные в расчетном периоде:

- надбавки;

- доплаты;

- премии по итогам особо важных работ: подготовка к новому учебному году, различным мероприятиям, конференциям,

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.2. В расчет среднего заработка не включаются премии, доплаты и надбавки, выплачиваемые работнику гимназии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год), начисленные в месяце, не входящем в расчетный период;

- единовременные премии при наступлении знаменательного события, юбилея, праздников;

- материальная помощь.

5. *Порядок и условия оказания материальной помощи*

5.1. По заявлению работников на основании приказа руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- на лечение и восстановление здоровья;

- на похороны близких родственников;

- на восстановление имущества, утраченного в результате стихийных бедствий, несчастных случаев.

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

5.3. Материальная помощь работникам школы выделяется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты и средств от приносящей доход деятельности.

Принято на общем собрании
трудоого коллектива МБОУ
«Гимназия №1» г. Чебоксары
Протокол № 1 от 30.08.2016 г.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия № 1»
г.Чебоксары
Протокол № 1 от 09.01.2015



Утверждаю
Приказ МБОУ «Гимназия № 1»
г.Чебоксары от 12.01.2015 № 4

Директор МБОУ «Гимназия № 1»
г.Чебоксары



Л.И.Аллабергенова

**Правила внутреннего трудового распорядка
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1»
города Чебоксары Чувашской Республики
(с изменениями от 25.06.2021 приказ № 247)**

Принят
на собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 1» города Чебоксары
Чувашской Республики
протокол № 1 от 12.01.2015 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила разработаны в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Чувашской Республики «Об образовании в Чувашской Республики» от 30 июля 2013 года № 50, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1015, иными федеральными законами и Устава МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары.

1.4. Правила утверждаются директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета или Совета трудового коллектива.

1.5. Правила являются приложением к Коллективному трудовому договору.

1.6. Данные правила обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива гимназии.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке.

2.1.1. Работник предъявляет директору гимназии (работодателю):

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку (совместитель ее копию) или сведения о трудовой деятельности;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании (квалификации);
- документ, подтверждающий квалификационную категорию;
- медицинскую книжку установленного образца, содержащую сведения о прохождении медицинских осмотров, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.1.2. В соответствии с законодательством о квотировании рабочих мест для инвалидов устанавливается квота в размере двух процентов к среднесписочной численности работников гимназии (с учетом инвалидов, ранее принятых на работу).

2.1.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения и в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Приведенные выше лица могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом гимназии;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Администрация проводит первичный инструктаж по охране труда и технике безопасности с записью в соответствующий журнал.

Прием на работу оформляется подписанием договора в письменной форме между работником и гимназией. Условия договора не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством и Законами РФ и ЧР «Об образовании».

Порядок заключения трудового договора регулируется главой 11 ТК РФ (ст. 63-71). Важнейшие особенности приема на работу работников образовательного учреждения содержатся в части 4 главе 52 ТК РФ (ст. 331-336), в Законах РФ и ЧР «Об образовании».

Трудовой договор составляется в двух экземплярах для каждой из сторон. Письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве.

На всех принимаемых в гимназию работников (по подписании договора) в течение трех дней директор издает приказ о приеме. Приказ объявляется работнику под подпись.

На лиц, поступивших на работу впервые, заполняются трудовые книжки не позднее пяти дней после приема на работу.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. При поступлении на работу они представляют справку с основного места работы и копию трудовой книжки.

Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3-х месяцев. Прием на работу с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

При заполнении трудовых книжек следует руководствоваться Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, учреждениях и организациях.

Трудовые книжки работников регистрируются в «Книге учета движения трудовых книжек» и хранятся как бланки строгой отчетности в школе.

На каждого учителя и другого педагогического работника ведется личное дело, которое

состоит из:

- заявления
- автобиографии;
- копия паспорта;
- копия свидетельства ИНН;
- копия СНИЛС;
- копии документа об образовании, квалификации, профессиональной подготовке;
- копии трудовой книжки (для совместителей);
- материалов по результатам аттестации;
- приказов о назначении, перемещении, поощрении и увольнении;
- личного листка отчета кадров по форме Т-2;
- экземпляра трудового договора;
- справка об отсутствии судимости.

Личные дела хранятся в гимназии. После увольнения работника его личное дело остается в гимназии.

2.2. Перевод работников на другую постоянную работу, приводящую к изменению трудовой функции или существенных условий трудового договора, производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в том числе частичным.

2.3. В связи с изменениями в организации труда в образовательном учреждении (изменение количества классов, учебного плана, режима работы, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда работника, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.) совмещение с профессией, а также изменение других существенных условий труда при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда, не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 ст. 77 ТК РФ.

2.4. Увольнение работников (прекращение трудового договора) может быть осуществлено по следующим основаниям:

- соглашение сторон (п. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ);
- истечение сроков трудового договора (п. 2 ст. 77, ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (п. 3 ст. 77, ст. 80, ст. 280 ТК РФ);
- ликвидация образовательного учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- обнаружившиеся несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
- представление работником директору подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ);

- применение педагогическим работником, в том числе и однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);
- нарушение трудовой дисциплины (п. 5, 6, 10 ст. 81 ТК РФ, п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выбранную работу (должность) (п. 5 ст. 77 ТК РФ; ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; (п. 7 ст. 77 ТК РФ)
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ);
- призыв на военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- увольнение в связи с восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- осуждение в соответствии с приговором суда (п. 4 ст. 83 ТК РФ);
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ);
- смерть работника (п. 6 ст. 83 ТК РФ);
- наступление чрезвычайных обстоятельств, если признано Правительством РФ (п. 7 ст. 83 ТК РФ);
- нарушение правил заключения договора (п. 11 ст. 77, ст. 84 ТК РФ).

2.5. Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законом (ч. 4 ст. 64 ТК РФ) не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

2.6. Прекращение работы без предупреждения администрации о расторжении договора, а равно до истечения срока предупреждения является прогулом, за который работник может быть уволен по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

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

2.8. Трудовой договор может быть расторгнут по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Так, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен по инициативе администрации в случае принятия на работу работника, для которого данная работа будет являться основной (ч. 4 ст. 288 ТК РФ). Увольнение в этом случае производится без предупреждения (ч. 2 ст. 77 ТК РФ).

2.9. Увольнение по итогам аттестации учителей и других работников, а также в случаях ликвидации образовательного учреждения, сокращение численности или штата работников не допускается, если возможно перевести работника с его согласия на другую работу при наличии вакансии в штатном расписании учреждения, соответствующей квалификационным характеристикам. Освобождение учителей и воспитателей ГПД в связи с сокращением объема работы может производиться только по окончании учебного года.

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

2.11. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Производится с ним окончательный расчет.

Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точно соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.12. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, директор гимназии (работодатель) должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сторонами трудового договора являются работодатель (директор гимназии) и работник. Они имеют следующие основные права, и обязанности, а также несут ответственность в установленном законом порядке.

3.1. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

3.1.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этого учреждения;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1.2. Академические права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны

осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

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

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

3.1.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, трудовым договором в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.1.6. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных

образовательных учреждений устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

3.1.7. Педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

3.2. Обязанности и ответственность педагогических работников

3.2.1. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, Кодекс профессиональной этики педагогических работников МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав гимназии, правила внутреннего трудового распорядка, соответствовать профессиональному стандарту педагога, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н.

2. Педагогический работник учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.2.2. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность,

превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.2.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.3. Права и обязанностей иных работников образовательного учреждения.

3.3.1. В образовательном учреждении наряду с должностями предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

3.3.2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

3.3.3. Права, обязанности и ответственность работников образовательных учреждений, занимающих должности, указанные в части 1 настоящей статьи, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

3.3.4. Заместителям руководителя образовательного учреждения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 настоящего Федерального закона.

IV. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПООЩРЕНИЯ

4.1. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

4.3. Время начала уроков, их продолжительность и количество учебных дней в течение недели определяется решением Педагогического совета гимназии в соответствии с действующим законодательством и закрепляется приказом директора.

4.4. Продолжительность занятий в кружках, секциях, ГПД, а также индивидуальных и групповых составляет 60 минут.

4.5. Режим работы педагогических сотрудников определяется расписанием, утвержденным директором гимназии.

4.6. Занятия по сетке кружковой работы (за счет часов дополнительного образования) проводятся педагогами также и во время осенних, зимних и весенних каникул.

4.7. В гимназии устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.8. Работа в выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.9. Расписание занятий составляется администрацией, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

4.10. Педагогическим работникам при наличии возможности предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день не

является выходным днем.

4.11. Администрация гимназии привлекает педагогических работников к дежурству по гимназии. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором гимназии по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в гимназии они могут привлекаться администрацией к педагогической, организационно-методической работе согласно распоряжению директора в пределах времени, не превышающего их нагрузки.

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный, педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2,5 часов, родительские собрания – 1,5 часа, собрания учащихся более 1-го часа, занятия кружков, секций - от 45 мин. до 1,5 часов.

4.15. Во время каникул режим работы всех сотрудников гимназии может быть изменен на основании приказа директора гимназии. При этом занятость сотрудников в течение недели не должна превышать их временной нагрузки непосредственно перед каникулами. Во время каникул сотрудники гимназии могут привлекаться к работе, не предусмотренной трудовым договором в соответствии со ст. 100 Трудового Кодекса РФ.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с учетом мнения собрания трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.17. Общим выходным днем является воскресенье.

4.18. Педагогическим работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск сроком до 1-го года, не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяется директором гимназии.

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

4.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждается директором гимназии (работодателем) в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается продолжительностью не менее 30 минут.

4.21. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) учителям и другим работникам устанавливается директором, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий образовательного учреждения.

4.22. Нерабочими праздничными днями календарного года являются следующие дни (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)
7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.
24 июня – День Чувашской государственности (Закон Чувашской Республики от 4 мая 2000 г. № 4 «О государственном празднике Чувашской Республики»).
- При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного день.
- 4.23. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному дню уменьшается на 1 час.
- 4.24. Администрация ведет учет рабочего времени сотрудников. В случае невыхода на работу сотрудник или члены его семьи обязаны уведомить администрацию о причине своего отсутствия на рабочем месте в кратчайший срок, а так же предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

V. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики».
- 5.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 5.3. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или советом трудового коллектива на основе предварительной тарификацией, разработанной и доведенной педагогическим работником под роспись не позднее апреля месяца текущего года.
- 5.4. Оплата труда в образовательном учреждении производится два раза в месяц 09 и 24 числа каждого месяца.
- 5.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 5.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.
- 5.8. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 5.9. Надбавки и доплаты к размеру должностного оклада, стимулирующие и премиальные выплаты в образовательном учреждении устанавливаются в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики» и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» города Чебоксары Чувашской Республики».
- 5.10. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством

VI. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. В гимназии применяются следующие меры морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности;
- представление к отраслевым и государственным наградам;
- стимулирующие выплаты;
- премии.

6.2. В процедуре принятия решения о поощрениях участвуют представители трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Поощрения объявляются приказом директора гимназии и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

6.4. К работникам (за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) могут быть применены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

Процедура применения взысканий

6.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель (руководитель образовательного учреждения) должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

6.6. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.8. Ход дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.13. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия № 1»
г.Чебоксары

 А.П.Митрофанов

30.07.2021

Утверждаю
Директор МБОУ «Гимназия № 1»
г.Чебоксары

 Л.И.Аллаберганова

30.07.2021



**Список
категорий работников с ненормированным рабочим днем,
дающим право на ежегодный дополнительный отпуск**

Заместители директора	3 календарных дня
Секретарь - делопроизводитель	3 календарных дня
Специалист по охране труда	3 календарных дня

Примечание: Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.

Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.

Согласовано
 Председатель первичной профсоюзной
 организации МБОУ «Гимназия № 1»
 г.Чебоксары



А.П.Митрофанов

30.07.2021

Утверждаю
 Директор МБОУ «Гимназия № 1»
 г.Чебоксары от



Л.И.Аллабергенова

30.07.2021

ПЕРЕЧЕНЬ
 выдаваемых средств индивидуальной защиты

№№	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (кол-во ед.или комплектов)
1	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 до износа
2	Фартук прорезиненный с нагрудником	1 до износа
3	Перчатки резиновые	2 пары
4	Очки защитные	1 до износа
5	Перчатки х/б	6 пар
6	Диэлектрические перчатки	1 пара до износа
7	Рукавицы комбинированные	6 пар
8	Сапоги резиновые	1 пара
9	Фартуки	1 до износа
10	Костюм утепленный	1 на 3 года
11	Костюм спецовочный	1 на 2 года
12	Диэлектрические коврики	1 на 3 года

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2021 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

☒

	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучшены условия труда		Освобождены от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1.	Проверка готовности гимназии к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, - лаборантские				Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	86	70		
2.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей гимназии; - ответственных за охрану труда; - уполномоченных по охране труда	Человек	2	6000	Апрель 2021	Директор	86	70		
3.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала: - заместителя по АХЧ; - учителей технологии	Человек	3	4500	Ежегодно	Директор	86	70		
4.	Организация и проведение медицинских осмотров работников гимназии	Человек	86	70000	Ежегодно в июле-августе	Директор	86	70		
5.	Организация проверки знаний по охране труда работников гимназии				Ежегодно в сентябре	Комиссия по охране труда	86	70		
6.	Проведение инструктажей по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.				2 раза в год	Директор Ответственный за ОТ	86	70		
7.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	Шт.	5	1000	Ежегодно	Завхоз, Ответственный за ОТ	86	70		
8.	Обеспечение работников спецодеждой, спецообувью, средствами индивидуальной защиты	Шт.	8	5000	1 раз в год	Завхоз	86	70		

	Регулярное пополнение аптек	Шт.	10	10000	1 раз в	Завхоз	86	70		
9.	медицинской помощи				полугодие					
10	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			11300	Ежегодно	Завхоз	86	70		
11	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			9000	Ежегодно	Директор, Завхоз	86	70		
12	Завоз песка и засыпка территории во время гололёда.	Т	3	3000	1 раз в полу-годие	Завхоз	86	70		
13	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Завхоз	86	70		
14	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в гимназии				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	86	70		
15	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профкома	86	70		
16	ИТОГО		117	119800						

Директор
МБОУ «Гимназия № 1»
г. Чебоксары



Л.И. Аллабергенова
(подпись, Ф.И.О.)



Председатель
первичной профсоюзной
организации



А.П. Митрофанов
(подпись, Ф.И.О.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2022 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучшены условия труда		Освобождены от тяжелых физических работ	
Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин							
1.	Проверка готовности гимназии к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, - лаборантские	□	□	□	Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	86	70	□	□
2.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей гимназии, - ответственных за охрану труда, - уполномоченных по охране труда	Человек	2	6000	Апрель 2022	Директор	86	70	□	□
3.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала: - заместителя по АХЧ, - учителей технологии	Человек	3	4500	Ежегодно	Директор	86	70	□	□
4.	Организация и проведение медицинских осмотров работников гимназии	Человек	86	75000	Ежегодно в июле-августе	Директор	86	70	□	□
5.	Разработка и утверждение новых инструкций по ОТ на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	□	□	□	Август-сентябрь 2019	Директор Ответственный за ОТ Уполномоченный по ОТ	86	70	□	□
6.	Организация проверки знаний по охране труда работников гимназии	□	□	□	Ежегодно в сентябре	Комиссия по охране труда	86	70	□	□
7.	Проведение инструктажей по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.	□	□	□	2 раза в год	Директор Ответственный за ОТ	86	70	□	□

8.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	Шт.	5	1000	Ежегодно	Завхоз, Ответственный за ОТ	86	70		
9.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Шт.	16	22000	2 раза в год	Завхоз	86	70		
10.	Регулярное пополнение аптек медицинской помощи	Шт.	10	10000	1 раз в полугодие	Завхоз	86	70		
11.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			11500	Ежегодно	Завхоз	86	70		
12.	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			9000		Директор, Завхоз	86	70		
13.	Завоз песка и засыпка территории во время гололёда.	Т	3	3000	1 раз в полугодие	Завхоз	86	70		
14.	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Завхоз	86	70		
15.	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в гимназии				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	86	70		
16.	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профкома	86	70		
17.	ИТОГО		125	142000						

Директор
МБОУ «Гимназия № 1»
г. Чебоксары


Л.И. Аллабергенова
(подпись, Ф.И.О.)



Председатель
первичной профсоюзной
организации


А.П. Митрофанов
(подпись, Ф.И.О.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «Гимназия № 1» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучшены условия труда		Освобождены от тяжелых физических работ	
Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин							
1.	Проверка готовности гимназии к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности - лаборантские	□	□	□	Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	86	70	□	□
2.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала: - заместителя по АХЧ; - учителей технологии	Человек	3	4500	Ежегодно	Директор	86	70	□	□
3.	Организация и проведение медицинских осмотров работников гимназии	Человек	86	75000	Ежегодно в июле-августе	Директор	86	70	□	□
4.	Организация проверки знаний по охране труда работников гимназии	□	□	□	Ежегодно в сентябре	Комиссия по охране труда	86	70	□	□
5.	Проведение инструктажей по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.	□	□	□	2 раза в год	Директор Ответственный за ОТ	86	70	□	□
6.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	Шт.	5	1000	Ежегодно	Завхоз, Ответственный за ОТ	86	70	□	□
7.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Шт.	8	5000	2 раза в год	Завхоз	86	70	□	□
8.	Регулярное пополнение аптечек медицинской помощи	Шт.	10	10000	1 раз в полугодие	Завхоз	86	70	□	□
9.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	□	□	11500	Ежегодно	Завхоз	86	70	□	□

10	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			9000		Директор, Завхоз	86	70		
11	Завоз песка и засыпка территории во время гололёда.	Г	3	3000	1 раз в полугодие	Завхоз	86	70		
12	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Завхоз	86	70		
13	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в гимназии				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	86	70		
14	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профкома	86	70		
15	ИТОГО		115	119000						

Директор
МБОУ «Гимназия № 1»
г. Чебоксары



Л.И. Аллабергена
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 А.П. Митрофанов
(подпись, Ф.И.О.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2024 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «Гимназия №1» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучшены условия труда	Всего	В т.ч. женщин	Освобождены от тяжелых физических работ
1.	Проверка готовности гимназии к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, - лаборантские	□	□	□	Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	86	70	□	□
2.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей гимназии, - ответственных за охрану труда, - уполномоченных по охране труда	Человек	2	6000	Апрель 2021	Директор	86	70	□	□
3.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала: - заместителя по АХЧ, - учителей технологии	Человек	3	4500	Ежегодно	Директор	86	70	□	□
4.	Организация и проведение медицинских осмотров работников гимназии	Человек	86	70000	Ежегодно в июле-августе	Директор	86	70	□	□
5.	Организация проверки знаний по охране труда работников гимназии	□	□	□	Ежегодно в сентябре	Комиссия по охране труда	86	70	□	□
6.	Проведение инструктажей по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.	□	□	□	2 раза в год	Директор Ответственный за ОТ	86	70	□	□
7.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	Шт.	5	1000	Ежегодно	Завхоз, Ответственный за ОТ	86	70	□	□
8.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Шт.	8	5000	1 раз в год	Завхоз	86	70	□	□

9.	Регулярное пополнение аптек медицинской помощи	Шт.	10	10000	1 раз в полугодие	Завхоз	86	70		
10	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			11300	Ежегодно	Завхоз	86	70		
11	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			9000	Ежегодно	Директор, Завхоз	86	70		
12	Завоз песка и засыпка территории во время гололёда.	Т	3	3000	1 раз в полугодие	Завхоз	86	70		
13	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Завхоз	86	70		
14	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в гимназии				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	86	70		
15	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профкома	86	70		
16	ИТОГО		117	119800						

Директор
МБОУ «Гимназия № 1»
г. Чебоксары

Д.И. Аллабергенова
(подпись, Ф.И.О.)



Председатель
первичной профсоюзной
организации

А.П. Митрофанов
А.П. Митрофанов
(подпись, Ф.И.О.)

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 128 (сто двадцать
восемь) листов

Директор МБОУ «Гимназии №1»

 Л.И. Аллаберганова

