

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской
Федерации Николая Фёдоровича Гаврилова» города Чебоксары
Чувашской Республики

на 2024-2027 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 21.02.2024
ЗА № 22-24
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ
АДМИНИСТРАЦИИ – РУКОВОДИТЕЛЬ
АППАРАТА



К.С.Мухин

В территориальном профсоюзном органе
регистрационный № 411 от «21» февраля 2024 г.
Председатель Чебоксарской городской организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ



/ З.А. Ильина

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

№п/п	Наименование	Страницы
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
Раздел 3	Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 4	Оплата и нормирование труда	12
Раздел 5	Социальные гарантии	15
Раздел 6	Охрана труда и здоровья	16
Раздел 7	Гарантии профсоюзной деятельности	17
Раздел 8	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	19
Раздел 9	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	20
Приложения:		
Приложение 1	Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары	22
Приложение 2	Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары	38
Приложение 3	Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников МБОУ «СОШ №22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары	68
Приложение 4	Соглашение по охране труда на 2024 год между МБОУ «СОШ №22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары и первичной профсоюзной организацией	82
Приложение 5	Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение по нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	84

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Николая Федоровича Гаврилова» города Чебоксары Чувашской Республики.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Чувашской Республики от 30 марта 2006 г. № 7 «О социальном партнерстве»;
- действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;
- действующее республиканское и соответствующее муниципальное отраслевое соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Шестаковой Надежды Ивановны (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сахаровой Галины Дмитриевны.

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

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

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

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

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

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

1.9. 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 работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

по труду.

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

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

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 30 января 2027 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

Для образовательных учреждений к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных (учебных) программ.

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

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

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

2.2.11. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя в строгом соответствии с законодательством.

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

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

направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. 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.

За каждый день нахождения в командировке, включая выходные, нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, работнику выплачиваются суточные. Если работник может ежедневно возвращаться домой, суточные не возвращаются. Для командировок по городам России суточные устанавливаются в размере 1,5 тыс. рублей. За каждый день нахождения командировок за пределами России работнику выплачиваются суточные в размере 2,5 тыс. рублей.

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (Приложение № 3) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Минпросвещения России.

3.4. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

3.4.4. На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом образовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, производственного совещания, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

3.4.7. 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, предусмотренных пунктом 3.4.8. настоящего коллективного договора.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.4.8. 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 следующих случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.6. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один оплачиваемый свободный день в неделю (методический день) для методической работы и повышения квалификации (при учебной недельной нагрузке менее 21 часа). В методический день учитель свободен от выполнения аудиторной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности, от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педагогических и методических советах и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом. Отгулы в этом случае, а также в случае, если учитель в свой методический день выполнял какую-то работу в школе, предусмотренную его должностными обязанностями, не предоставляются.

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

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, санитарно-гигиенические и хозяйственные работы на территории

учреждения), дежурству в учреждении и его охране, работе в соответствии с должностными обязанностями, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации.

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

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

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

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых 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 ТК РФ.

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

3.12. Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя, соответственно, одним выходным днем в неделю - устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. Другой день отдыха должен быть предоставлен той же продолжительности, что и дежурство, в течение ближайших 10 дней или в каникулярное время (для педагогических работников).

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. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

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

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

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Педагогические работники имеют 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.18. 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.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика при возможности замены его на время отсутствия квалифицированным работником на период, необходимый для использования путевки и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно. В таком случае работник обязан предупредить руководителя о наличии путевки не менее чем за 10 дней до даты выезда на лечение.

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

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время

ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.19. 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 в соответствии с действующим законодательством.

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

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

3.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статьи 128, 263 ТК РФ):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 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;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.23. 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 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 № 748).

3.24. 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.

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

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

3.27. В случае временной нетрудоспособности, наступившей в период нахождения в длительном отпуске, длительный отпуск должен быть прерван на основании заявления работника и возобновлен после окончания временной нетрудоспособности или перенесен на другой срок, определяемый по согласованию между работником и работодателем, что фиксируется в приказе руководителя. Данное правило распространяется при предоставлении работника оплачиваемого длительного отпуска.

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

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Чувашской Республики, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования города Чебоксары столицы Чувашской Республики и принимаемыми в соответствии с ними локальными нормативными правовыми актами образовательной организации - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Николая Федоровича Гаврилова» города Чебоксары Чувашской Республики (Приложение № 1) и Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (Приложение № 2).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число каждого месяца.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования города Чебоксары столицы Чувашской Республики и принимаемыми в соответствии с ними локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения, и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ,

заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 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. Оплата труда работников в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты ему предоставляется другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

4.5. Оплата труда педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

4.6. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на работе.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.7. 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.

4.8. 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 ТК РФ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.10. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности (3 дня) с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (ред. от 03.01.1991), на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы,

работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

В приложении № 1 (Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Николая Федоровича Гаврилова» города Чебоксары Чувашской Республики) к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда. Пунктом 6.2. раздела 6 указанного Положения определены размеры выплат компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда),

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам – в размере до 15 тыс. рублей, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. 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.

4.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом (не определенного характера). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке. В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по учреждению по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением средней заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

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

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

4.18. 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.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 (зарегистрирован Минюстом России 01 июня 2023 г., регистрационный № 73696), 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.

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

5.2.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с разделом VIII Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (Приложение № 1).

5.3. Стороны гарантируют в целях социальной защиты, что действие льгот, предусмотренных отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики и Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки, распространяется на работников образовательных учреждений.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации требований инструкций, должностных обязанностей по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 37 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

8.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.4. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п. 7.2. настоящего договора.

8.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности; принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

8.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации; содействовать оздоровлению работников образовательной организации и их детей, решению вопросов санаторного лечения.

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

8.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.11. Осуществлять правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.12. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Отчитываться о ходе выполнения положений настоящего коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Рассматривать возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.

От работодателя:

Директор
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
_____ Н.И. Шестакова

«31» января 2024 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
_____ Г.Д. Сахарова

«31» января 2024 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
«30» января 2024 г. (протокол № 1)

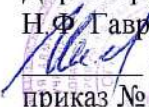
Согласовано:

Председатель профсоюзного коллектива
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

 Г.Д. Сахарова
Протокол № 15 от 16.02.2024

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

 Н.И. Шестакова

приказ № 221-о от 21.08.2017

с изменениями от 27.02.2023

(приказ № 104-о от 27.02.2023)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Николая Федоровича Гаврилова» города Чебоксары Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации г. Чебоксары ЧР от 31.10.2013 № 3570 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары" 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), 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.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (далее - учреждение образования) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициенты к окладам (ставкам);

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

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

условия оплаты труда руководителей учреждения;

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

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

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

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 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:

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

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий работников, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении;

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

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

з) мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения, наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий работников, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации утверждающих номенклатуру должностей работников.

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 ра

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204)

2.2. Утратил силу

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		6766
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	8343
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	8343
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	8533
	2 квалификационный уровень:	8533
	3 квалификационный уровень:	8533
	4 квалификационный уровень:	9364
Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными	4 квалификационный уровень:	9364

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

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

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры коэффициента:

- 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

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

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

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

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

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню. При выполнении дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведение учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный кабинет, лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками).

За классное руководство выплачивается ежемесячное вознаграждение в соответствии с установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики и нормативными правовыми актами администрации города Чебоксары.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

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

квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	2 квалификационный уровень	до 0,22
	3 квалификационный уровень	до 0,25

Работникам учреждения образования, 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, его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

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

2.8. Утратил силу.

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.

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;

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

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

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

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

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. 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	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
---	-------------------------	-----------------------------------

должностей		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	6766
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень:	8343
	2 квалификационный уровень:	8343
	3 квалификационный уровень:	8343
	4 квалификационный уровень:	8343
	5 квалификационный уровень:	9179
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7533
	2 квалификационный уровень	8287
	3 квалификационный уровень	9091
	4 квалификационный уровень	10918
	5 квалификационный уровень	11160

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

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

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

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

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

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

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются 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 общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 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 профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	5191
		2 квалификационный разряд	5710
		3 квалификационный разряд	6270
	2 квалификационный уровень		6902
Профессиональная квалификационная группа профессий второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	7217
		5 квалификационный разряд	7666
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	8120
		7 квалификационный разряд	8568
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	9091

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 (особенно ответственных) работ - до 2,0.

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

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя

руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

№ п/п	Перечень лиц, работающих в учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал учреждения:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных образовательных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или)	педагогический персонал - повышение на 20% прочий персонал - повышение на

	психическом развитии (далее - с ограниченными возможностями здоровья)	15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
2.1	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
4.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
5.	Работники учреждения	
5.1	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
5.2	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
5.3	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
5.4	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере до 10%

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

особый режим работы;

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

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

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

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

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

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

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

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

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

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

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

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается управлением образования

администрации города Чебоксары, другим работникам - руководителем учреждения (по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года со дня заключения им трудового договора с учреждением, но 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 возместить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора в течение 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.

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
протокол № 01 от 20.02.2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

Г.А. Сахарова

Протокол № 45 от 16.02.2024

РАССМОТРЕНО:

на заседании Педагогического совета МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
протокол № 14 от 29.12.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

Н.И.Шестакова

Приказ № 364-о от 11.11.2020, с изменениями (приказ от 29.12.2023 № 583-о)

**Порядок
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ №22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары**

I. Общие положения

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (далее Порядок) разработан в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 (с изменениями), Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Николая Федоровича Гаврилова» города Чебоксары Чувашской Республики, утвержденным приказом МБОУ «СОШ № 22» г. Чебоксары от 21.08.2017 № 221-о (с изменениями и дополнениями).

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары осуществляется в соответствии с настоящим Порядком.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

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

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ «СОШ №22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г.Чебоксары.

В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

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

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми 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 имиджа организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются при директору МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары сроком не более одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Директору образовательной организации, его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых работ не устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются

1. По результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности труда всех работников организации, проработавших в МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары не менее полутора месяцев на отчетные периоды, т.е. на 31 августа и на 31 декабря. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников организации утверждаются директором организации в разрезе должностей с указанием весового коэффициента в баллах после рассмотрения на Педагогическом собрании организации и по согласованию с председателем профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников организации, Приложение 1).

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется работниками группы организации, созданной для этих целей, с участием представителя коллегия управления и представителем профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников организации).

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников организации два раза в год производится подсчет баллов за предыдущий период по показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника:

- в сентябре – для всех работников организации, проработавших в организации не менее полутора месяцев на отчетный период, т.е. на 31 августа (за период работы с сентября по 31 августа);

- в январе – для вновь принятых работников, проработавших в организации не менее полутора месяцев по состоянию на 31 декабря.

После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником организации.

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавки за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками организации. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов, набранных работником. Таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда организации (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и поступивших оценочных листов работников, не имевших возможности по уважительным и независящим от них причинам

(больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению директора МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников организации.

Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2. Лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», знаками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15;

3. Лицам, работающим в образовательной организации, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктор наук – до 30%; кандидата наук – до 20%.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень устанавливаются работникам МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары один раз в год к 1 сентября.

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

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.

Директор организации вправе досрочно отменить надбавку или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

Директор в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ директору образовательной организации принимается Управлением образования администрации города Чебоксары.

V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей критериев осуществляет рабочая группа созданная приказом по организации. В состав рабочей комиссии включаются представители коллегиального управления.

Для этого каждый работник организации представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей соответствующий период. Аналитическая справка представляется к 10 сентября и к 10 января (для вновь принятых работников, проработавших в образовательной организации менее полутора месяцев на отчетный период, т.е. на 31 декабря). Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

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

Работники, вновь поступившие на работу, работавшие до поступления в муниципальную образовательную организацию представляют с прежнего места работы аналитическую справку, заверенную подписью руководителя и печатью организации также справку о том, что ему не производились, на предыдущем месте работы стимулирующие выплаты за соответствующий период работы. Ранее утвержденные стимулирующие выплаты вновь принятым работникам, работавшим до поступления в муниципальную образовательную организацию, выплачиваются с момента поступления на работу по 31 августа.

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

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

Работникам, ушедшим в декретный отпуск, в отпуск по уходу за ребенком, длительный административный отпуск (педагогические работники) выплаты стимулирующего характера не выплачиваются со дня ухода в отпуск. По выходу на работу до момента наступления нового оценочного периода, выплаты стимулирующего характера будут производиться в соответствии с установленными баллами за последний оценочный период до ухода в отпуск.

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

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем рабочей группы членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов

рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя организации и печатью.

На основании протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работников организации на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда директор МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок.

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

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

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

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

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

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

Должность: **Учитель**

№ п/п	Показатели и критерии	I показатель
1. Высокие результаты учебных достижений обучающихся, которые обучаются у учителя (максимальное количество баллов по критерию – 20 баллов)		
1.1.	Качество знаний обучающихся, доля обучающихся имеющих «4» и «5» по итогам учебного года: - 40-60% - 16; - более 60% - 26	
1.2.	Успеваемость обучающихся, отсутствие обучающихся, имеющих «2» по предмету по итогам учебного года	
1.3.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов: - средний балл по результатам аттестации выше среднего по г. Чебоксары – 36; - наличие учащихся, набравших 80 и более баллов – 26; - наличие учащихся, набравших 100 баллов – 36; - отсутствие учащихся, имеющих баллы ниже минимального порога – 16	
1.4.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов. Качество обученности: 81-100% - 36; 61-80% - 26; 50-60% - 16	
1.5.	Результаты участия обучающихся в независимой аттестации, мониторинг, ВПР, качество знаний: - 50-70% - 16; - более 71% - 26	
2. Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету, которую преподаёт учитель (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
2.1.	Результаты участия обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде школьников и в олимпиадах, включенных в перечень олимпиад школьников и их уровней, утвержденных Минпросвещения России: - наличие победителей и призеров на муниципальном этапе – 16; - наличие победителей и призеров на республиканском этапе – 26; - наличие победителей и призеров заключительного этапа – 36; - наличие призеров отборочного этапа – 0,56	
2.2.	Результат участия обучающихся в олимпиадах, научно-практических конференциях школьников (призовые места): - муниципальный уровень – 16; - республиканский уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26; - дистанционный – 0,56.	
2.3.	Успехи обучающихся в конкурсах, спортивных состязаниях, соревнованиях (призовые места): - муниципальный уровень – 16; - республиканский уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26; - дистанционный – 0,56.	
2.4.	Участие обучающихся в акциях, проектах	
2.5.	Работа учителя-предметника с различными категориями обучающихся (одаренные дети, дети из социально-неблагополучных семей, дети группы риска, слабомотивированные и неуспевающие обучающиеся и т.д.)	
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранение здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время учебных и внеурочных занятий)	
3.2.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	
4. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
4.1.	Активное участие в работе методического объединения школы	
4.2.	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на	

	педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,56; - региональный уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26	
43.	Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок	0-2
44.	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,56; - в республиканских – 1,56; - всероссийских и международных – 36	0-5
45.	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,56; - участие на региональном уровне – 1,56; - участие во всероссийском уровне – 36	0-5
46.	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	0-3
47.	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 26; - республиканский уровень – 36; - федеральный уровень – 46; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,56; - участие – 0,56.	0-10

5. Внешняя оценка работы учителя
(максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)

51.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности учителем – 16; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности учителя – 16	0-2
52.	Отсутствие жалоб и обращений граждан на деятельность учителя	0-1

6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)

61.	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 16; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 16; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 16.	0-3
62.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
63.	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
64.	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - да – 06; - нет – 16.	0-1
65.	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 26; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 16; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 16	0-3
66.	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1

7. Формирование позитивного имиджа образовательной организации
(максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)

71.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
72.	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
73.	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
Итого:		100 баллов

Должность: Преподаватель-организатор ОБЖ

№ п/п	Показатели и критерии	Ш показ
1. Эффективность деятельности преподавателя-организатора ОБЖ (максимальное количество баллов по критерию – 20 баллов)		
1.1.	Качество знаний обучающихся, доля обучающихся имеющих «4» и «5» по итогам учебного года: - 40-60% - 1б; - более 60% - 2б	0
1.2.	Успеваемость обучающихся, отсутствие обучающихся, имеющих «2» по предмету по итогам учебного года	0
1.3.	Результаты участия обучающихся в независимой аттестации, мониторинг, качество знаний: - 50-70% - 1б; - более 71% - 2б	0
1.4.	Результативность взаимодействия педагога со специализированными учреждениями и организациями: - взаимодействие с военкоматом (организация медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста, оказание помощи в отборе юношей для поступления в высшие военные учебные заведения, ведение учета военнообязанных в организации) – 3б; - взаимодействие с управлением по ГО и ЧС (разработка плана по ГО школы, проведение занятий по ГО с работниками школы, Подготовка и проведение командно-штабных и других мероприятий по ГО) – 3б	0
1.5.	Работа по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности образовательной организации: - проведение практических занятий по действиям обучающихся и работников школы в экстремальных ситуациях – 3б; - проведение инструктажей работников школы и обучающихся по вопросам безопасности жизнедеятельности – 3б; - участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев – 3б	0
2. Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету, которую преподаёт педагог (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
2.1.	Результаты участия обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде школьников и в олимпиадах, включенных в перечень олимпиад школьников и их уровней, утвержденных Минпросвещения России: - наличие победителей и призеров на муниципальном этапе – 1б; - наличие победителей и призеров на республиканском этапе – 2б; - наличие победителей и призеров заключительного этапа – 3б; - наличие призеров отборочного этапа – 0,5б	0
2.2.	Результат участия обучающихся в олимпиадах, научно-практических конференциях школьников (призовые места): - муниципальный уровень – 1б; - республиканский уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б; - дистанционный – 0,5б.	0
2.3.	Успехи обучающихся в конкурсах, спортивных состязаниях, соревнованиях (призовые места): - муниципальный уровень – 1б; - республиканский уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б; - дистанционный – 0,5б.	0
2.4.	Участие обучающихся в акциях, форумах, проектах	0
2.5.	Работа учителя-предметника с различными категориями обучающихся (одаренные дети, дети из социально-неблагополучных семей, дети группы риска, слабомотивированные и неуспевающие обучающиеся и т.д.)	0
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время учебных и внеурочных занятий)	0
3.2.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	0
4. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
4.1.	Активное участие преподавателя в работе методического объединения школы	0
4.2.	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических	0

	конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,5б; - региональный уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б	
3	Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок	0-2
4	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,5б; - в республиканских – 1,5б; - всероссийских и международных – 3б	0-5
5	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,5б; - участие на региональном уровне – 1,5б; - участие во всероссийском уровне – 3б	0-5
6	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	0-3
7	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобрнауки Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 2б; - республиканский уровень – 3б; - федеральный уровень – 4б; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,5б; - участие – 0,5б.	0-10
5. Внешняя оценка работы педагога (максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности педагогом – 1б; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности педагога – 1б	0-2
2	Отсутствие жалоб и обращений граждан на деятельность педагога	0-1
6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)		
1	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 1б; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 1б; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 1б.	0-3
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
3	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
4	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - Да – 0б; - Нет – 1б.	0-1
5	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 2б; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 1б; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 1б	0-3
6	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1
7. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)		
1	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
2	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
3	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
Итого:		100 баллов

№ п/п	Показатели и критерии	Ш пока
1. Эффективность социально-педагогического сопровождения (максимальное количество баллов по критерию – 14 баллов)		
1.1.	Позитивная динамика числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: - уменьшение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета за пределами образовательной организации – 2б; - уменьшение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете – 1б	
1.2.	Организация и проведение профилактической работы с обучающимися (законными представителями), состоящими на различных видах учета: - профилактическая работа ведется системно в соответствии с разработанной индивидуальной картой и согласована с деятельностью иных специалистов осуществляющих профилактическую работу – 3б; - профилактическая работа ведется согласно разработанной индивидуальной карты – 1б; - профилактическая работа ведется, но носит не системный характер – 0б	
1.3.	Работа с родителями обучающихся (законными представителями), состоящими на различных видах учета: - работа ведется системно и согласована с разработанной индивидуальной картой профилактической работы с обучающимися и деятельностью иных специалистов, осуществляющих профилактическую работу – 3б; - работа проводится системно и согласована с разработанной и согласована с разработанной индивидуальной картой профилактической работы с обучающимися – 2б; - проводится разовая консультация – 1б; - работа с родителями отсутствует или ограничена взаимодействием в пределах заседаний совета профилактики – 0б	
1.4.	Использование в работе социальных паспортов классов, составленных классными руководителями: - используются системно для аналитической и индивидуальной профилактической работы с обучающимися (в т.ч. имеется собственный их банк) – 3б; - используются системно для аналитической и профилактической работы с классным коллективом (в т.ч. имеется собственный их банк) – 2б; - используются эпизодически – 1б	
1.5.	Участие в родительских собраниях и классных часах: - участие в соответствии с перспективным планом – 2б; - участие не в полном объеме – 1б	
1.6.	Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей	
2. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 21 балл)		
2.1.	Результаты участия обучающихся, состоящих на различных видах учета в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), где руководителем группы или обучающегося является социальный педагог (призовые места): - муниципальный уровень – 1б; - республиканский уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б; - дистанционный – 0,5б; - участие – 0,5б	
2.2.	Число обучающихся школы не приступивших к учебным занятиям: - отсутствуют – 1б; - имеются – 0б	
2.3.	Число обучающихся школы систематически не посещающих образовательную организацию (10% и более пропусков учебных занятий): - отсутствуют – 1б; - имеются – 0б	
2.4.	Охват несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета, формами летней занятости: - Более 80% - 2б; - От 51-80% - 1б; - Менее 50% - 0б	
2.5.	Организация работы Совета профилактики в образовательной организации	
2.6.	Количество обучающихся группы «риска», посещающих кружки на базе образовательной организации и учреждений дополнительного образования: - более 80% - 3б; - от 51-80% - 2б; - от 41% до 60% - 1б; - менее 40% - 0б	
2.7.	Сохранность индивидуальных дел профилактической работы с обучающимися: - все индивидуальные дела профилактической работы с обучающимися находятся в хорошем состоянии и хранятся в установленные сроки – 2б; - имеются незначительные замечания по ведению и сохранности индивидуальных дел профилактической работы с обучающимися – 1б; - имеются существенные замечания – 0б	
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранение здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		

Школьный показ	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время учебных и внеурочных занятий)	0-1
	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	0-1
4. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
0	Активность работы социального педагога в работе методического объединения классных руководителей	0-1
0	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,5б; - региональный уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б	0-4
	Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок	0-2
	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,5б; - в республиканских – 1,5б; - всероссийских и международных – 3б	0-5
0	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,5б; - участие на региональном уровне – 1,5б; - участие во всероссийском уровне – 3б	0-5
	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	0-3
	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобрнауки Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 2б; - республиканский уровень – 3б; - федеральный уровень – 4б; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,5б; - участие – 0,5б.	0-10
5. Внешняя оценка работы социального педагога (максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)		
0	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности социальным педагогом – 1б; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности социального педагога – 1б	0-2
	Отсутствие жалоб на деятельность социального педагога	0-1
8. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)		
0	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 1б; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 1б; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 1б.	0-3
0	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - Да – 0б; - Нет – 1б.	0-1
0	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 2б; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 1б; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 1б; - работа не проводится – 0б	0-3
	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1
9. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)		
	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
гранен	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
б)	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
го:		85 баллов

Должность: педагог-психолог

№ п/п	Показатели и критерии	П показ:
1. Эффективность психолого-педагогического сопровождения (максимальное количество баллов по критерию – 14 баллов)		
1.1.	Система психологической диагностики и мониторинга, направленная на определение индивидуальных особенностей и склонности личности, ее потенциальных возможностей и коррекции нарушений: - разработанная система, обеспечивает сбор, обработку информации и работу по результатам – 26; - сбор и обработка информации – 16	
1.2.	Система мониторинга метапредметных и личностных результатов деятельности обучающихся: - отслеживание результатов проводится не реже 2 раз в год с последующим обобщением и рекомендациями – 36; - отслеживание результатов проводится не реже 2 раз в год – 26; - отслеживание результатов проводится 1 раз в год – 16	
1.3.	Психологическое сопровождение ГИА: - консультации проводятся индивидуально, разработана программа сопровождения отдельных обучающихся – 36; - консультации проводятся индивидуально – 26; - консультации проводятся на классном уровне – 16	
1.4.	Система психологического сопровождения обучающихся по профессиональному самоопределению и социализации обучающихся: - построены индивидуальные маршруты – 26; - проводится систематически на уровне класса, индивидуальные консультации – 16	
1.5.	Система работы с обучающимися по запросам родителей: имеется программа сопровождения обучающихся с привлечением иных специалистов и организаций – 36; - имеется программа сопровождения обучающихся – 26; - имеется план индивидуальной работы – 16	
1.6.	Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей	
2. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 21 балл)		
2.1.	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), олимпиадах, где руководителем группы или обучающегося является педагог-психолог (призовые места): - муниципальный уровень – 16; - республиканский уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26; - дистанционный – 0,56; - участие – 0,56	0
2.2.	Работа по предупреждению дезадаптации обучающихся: - имеется база детей с дезадаптацией, выстроена и проводится работа с данными обучающимися с привлечением специалистов – 46; - имеется база детей с дезадаптацией, выстроена и проводится работа с данными обучающимися – 36; - имеется база детей с дезадаптацией, работа проводится эпизодически – 26; - ведется эпизодическая работа – 16	0
2.3.	Система работы с одаренными обучающимися: - построена система работы – 36; - ведется работа по запросам обучающихся – 26; - ведется эпизодически по запросам родителей и педагогов – 16	0
2.4.	Охват несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета профилактической и коррекционной работой: - более 80% - 36; - от 51-80% - 16; - менее 50% - 06	0
2.5.	Организация работы психолого-педагогического консилиума	0
2. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранения здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время занятий)	0
3.2.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	0
4. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской раб		

(максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
Шкала показат	1 Активное участие в работе методического объединения школы	0-1
	2 Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,5б; - региональный уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б	0-4
0-2	3 Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок	0-2
	4 Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,5б; - в республиканских – 1,5б; - всероссийских и международных – 3б	0-5
0-3	5 Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,5б; - участие на региональном уровне – 1,5б; - участие во всероссийском уровне – 3б	0-5
0-3	6 Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	0-3
0-2	7 Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 2б; - республиканский уровень – 3б; - федеральный уровень – 4б; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,5б; - участие – 0,5б.	0-10
0-3	5. Внешняя оценка работы педагога-психолога (максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)	
	1 Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности – 1б; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности – 1б	0-2
0-1	2 Отсутствие жалоб на деятельность педагога-психолога	0-1
	6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)	
0-10	1 Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 1б; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 1б; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 1б.	0-3
0-4	2 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
	3 Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
	4 Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - да – 0б; - нет – 1б.	0-1
0-3	5 Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 2б; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 1б; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 1б	0-3
0-3	6 Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1
0-1	7. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	
хранен а)	1 Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
0-1	2 Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
	3 Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
0-1	того:	85 баллов
и работ		

№ п/п	Показатели и критерии	Шка показат
1. Эффективность деятельности учителя-логопеда (максимальное количество баллов по критерию – 14 баллов)		
1.1.	Охват обучающихся логопедической помощью: - 25 чел. - 1б; до 30 чел. – 2б; до 35 чел. – 3б	0-3
1.2.	Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью: 60% детей – 3б; 50% детей – 2б; 40% детей – 1б.	0-3
1.3.	Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию (100%)	0-3
1.4.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (индивидуальных образовательных программ): – разработка ИОП в части логопедической работы и коррекционного компонента для предметных дисциплин – 2б; – разработка ИОП только в части раздела логопедической работы – 1б	0-3
1.5.	Проведение коррекционных занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с сочетанными нарушениями), разработка рекомендаций для педагогов: – проводятся занятия с детьми с ОВЗ – 1б; – обучающиеся с ОВЗ занятия не посещают – 0б	0-3
1.6.	Взаимодействие учителя-логопеда с родителями обучающихся: - выступления на родительских собраниях (не менее 3-х раз в год) – 1б; – проведение индивидуальных встреч с родителями, консультации – 2б	0-3
1.7.	Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей	0-3
2. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 11 баллов)		
2.1.	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), где руководителем группы или обучающегося является учитель-логопед (призовые места): - муниципальный уровень – 1б; - республиканский уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б; - дистанционный – 0,5б; - участие – 0,5б	0-3
2.3.	Организация работы психолого-педагогического консилиума	0-3
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранения здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время занятий)	0-2
3.2.	Наличие новых подходов, форм работы в организации здоровьесберегающей деятельности	0-2
4. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
4.1.	Активное участие в работе методического объединения школы	0-3
4.2.	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,5б; - региональный уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б	0-3
4.3.	Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок	0-3
4.4.	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,5б; - в республиканских – 1,5б; - всероссийских и международных – 3б	0-3
4.5.	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,5б; - участие на региональном уровне – 1,5б; - участие во всероссийском уровне – 3б	0-3
4.6.	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	0-3
4.7.	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с	0-3

Шкала показателей	приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 2б; - республиканский уровень – 3б; - федеральный уровень – 4б; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,5б; - участие – 0,5б.	
0-3		
0-3	5. Внешняя оценка работы учителя-логопеда (максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)	
0-1	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности – 1б; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности – 1б	0-2
0-2	Отсутствие жалоб и обращений граждан на деятельность учителя-логопеда	0-1
	6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)	
0-1	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 1б; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 1б; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 1б.	0-3
0-3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
0-1	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - да – 0б; - нет – 1б.	0-1
0-1	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 2б; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 1б; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 1б	0-3
0-1	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1
сохраня	7. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	
0-1	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
0-2	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
ой рабо	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
	Итого:	75 баллов

Должность: Педагог дополнительного образования

Показатели и критерии		Шкала показателей
1. Эффективность деятельности педагога дополнительного образования (максимальное количество баллов по критерию – 8 баллов)		
0-2	Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	0-1
0-2	Организация каникулярного отдыха обучающихся (осенние, зимние, весенние, летние). Наличие различных форм организации каникулярного отдыха обучающихся: - педагог является автором (соавтором) программы отдыха и организует смену в пришкольном лагере с дневным пребыванием обучающихся – 2б; - педагог организует единичные мероприятия с обучающимися в каникулярное время – 1б	0-2
0-3	Организация сетевого взаимодействия: - системно организуется сетевое взаимодействие с организациями дополнительного образования, участие в заключении договоров между заинтересованными участниками образовательного процесса – 3б; - сотрудничество с педагогическими работниками образовательной организации, специалистами заинтересованных учреждений и ведомств, проведение совместных мероприятий – 2б;	0-3

	- сотрудничество с педагогическими работниками образовательной организации, специалистами заинтересованных учреждений и ведомств, проведение совместных единичных мероприятий – 16	
1.3.	Использование воспитательных технологий: - обоснованное использование технологий – 26; - использование технологий не аргументировано – 16; - использование технологий не представлено – 06	
2. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 27 баллов)		
2.1.	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), где руководителем группы или обучающегося является педагог дополнительного образования (призовые места): - муниципальный уровень – 16; - республиканский уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26; - дистанционный – 0,56; - участие – 0,56	
2.2.	Организация участия обучающихся в акциях, форумах, фестивалях	
2.3.	Организация и результативность школьных мероприятий: - внеурочные мероприятия обоснованы и систематичны, имеют разнообразные, в том числе инновационные формы, имеется программа и план внеурочных мероприятий – 36; - наличие программы и плана внеурочных мероприятий, обосновано и систематично – 26; - единичные внеурочные мероприятия в течение года, не требующие длительной подготовки – 16	
2.4.	Вовлеченность обучающихся группы «риска» в дополнительное образование - 100% вовлеченных – 26; - 50% и более вовлеченных – 16	
2.5.	Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в культурно-массовую, досуговую деятельность: - количество вовлеченных обучающихся - 61-100% - 26; - количество вовлеченных обучающихся - 41-60% - 16.	
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время занятий)	
3.2.	Наличие новых подходов, форм работы в организации здоровьесберегающей деятельности	
4. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
4.1.	Активное участие в работе методического объединения школы	
4.2.	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,56; - региональный уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26	
4.3.	Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок	
4.4.	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,56; - в республиканских – 1,56; - всероссийских и международных – 36	
4.5.	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,56; - участие на региональном уровне – 1,56; - участие во всероссийском уровне – 36	
4.6.	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	
4.7.	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобрнауки Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 26; - республиканский уровень – 36; - федеральный уровень – 46; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,56; - участие – 0,56.	
5. Внешняя оценка работы учителя		

(максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)

5.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности – 16; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности – 16	0-2
5.2	Отсутствие жалоб и обращений граждан на деятельность педагога	0-1
6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)		
6.1	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 16; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 16; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 16.	0-3
6.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
6.3	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
6.4	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - да – 06; - нет – 16.	0-1
6.5	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 26; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 16; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 16	0-3
6.6	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1
7. Формирование имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)		
7.1	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
7.2	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
7.3	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
Итого:		85 баллов

Должность: старший вожатый

Показатели и критерии

Шкала
показателей

1.Эффективность деятельности старшего вожатого

(максимальное количество баллов по критерию – 14 баллов)

1.1	Наличие детского общественного объединения, ученического самоуправления: - активно действует детское общественное объединение, с охватом 100% обучающихся - 26; - активно действует детское общественное объединение, с охватом 50% обучающихся - 16	0-2
1.2	Организация деятельности обучающихся в детской общественной организации и ученического самоуправления: - имеется положение о детской общественной организации, Устав, символы, программа деятельности, программа обучения активистов ученического самоуправления – 36; - имеется положение о детской общественной организации, Устав, символы, программа деятельности – 26; - имеется положение о детской общественной организации, программа деятельности – 16	0-3
1.3	Участие членов детской общественной организации и активистов ученического самоуправления в воспитательных программах образовательной организации: - реализуются старшим вожатым 5 и более воспитательных программ, с охватом учащихся 70% - 36; - реализуются старшим вожатым 3-4 воспитательные программы, с охватом учащихся от 45 до 50% - 26; - реализуются старшим вожатым 2 воспитательные программы, с охватом учащихся 25% - 16	0-3
1.4	Организация каникулярного отдыха обучающихся (осенние, зимние, весенние, летние). Наличие различных форм организации каникулярного отдыха обучающихся: - старший вожатый является автором (соавтором) программы отдыха и организует смену в пришкольном лагере с дневным пребыванием обучающихся – 26.; - старший вожатый организует единичные мероприятия с обучающимися в каникулярное время – 16	0-2

1.5.	Организация сетевого взаимодействия: - системно организуется сетевое взаимодействие для развития личностных компетенций обучающихся и создания единой образовательно-развивающей среды, участие в заключении договоров между заинтересованными участниками образовательного процесса – 3б; - сотрудничество с педагогическими работниками образовательной организации, преподавателями ВУЗов и специалистами заинтересованных учреждений и ведомств, проведение совместных мероприятий – 2б; - сотрудничество с педагогическими работниками образовательной организации, преподавателями ВУЗов и специалистами заинтересованных учреждений и ведомств, проведение совместных единичных мероприятий – 1б
1.6.	Работа с информационными стендами школы
2. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 21 балл)	
2.1.	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), где руководителем группы или обучающегося является старший вожатый (призовые места): - муниципальный уровень – 1б; - республиканский уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б; - дистанционный – 0,5б; - участие – 0,5б
2.2.	Организация участия обучающихся в акциях, форумах, фестивалях
2.3.	Организация и результативность школьных мероприятий: - внеурочные мероприятия обоснованы и систематичны, имеют разнообразные, в том числе инновационные формы, имеется программа и план внеурочных мероприятий – 3б; - наличие программы и плана внеурочных мероприятий, обосновано и систематично – 2б; - единичные внеурочные мероприятия в течение года, не требующие длительной подготовки – 1б
2.4.	Участие обучающихся в волонтерском движении: - в течение отчетного периода приняли участие в 4 и более мероприятиях – 3б; - в течение отчетного периода приняли участие в 2-3 мероприятиях – 2б; - в течение отчетного периода приняли участие в 1 мероприятии – 1б
2.5.	Вовлеченность обучающихся группы «риска» в школьные и внешкольные мероприятия: - 100% вовлеченных – 2б; - 50% и более вовлеченных – 1б
2.6.	Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в культурно-массовую, досуговую деятельность: - количество вовлеченных обучающихся - 61-100% - 2б; - количество вовлеченных обучающихся - 41-60% - 1б.
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранение обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)	
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время учебных и внеурочных занятий)
3.2.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ
4. Результативность участия старшего вожатого в методической и научно-исследовательской деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)	
4.1.	Активность работы старшего вожатого в работе методического объединения классных руководителей
4.2.	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,5б; - региональный уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б
4.3.	Участие педагога в работе стажировочных, экспериментальных площадок
4.4.	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,5б; - в республиканских – 1,5б; - всероссийских и международных – 3б
4.5.	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,5б; - участие на региональном уровне – 1,5б; - участие во всероссийском уровне – 3б
4.6.	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики
4.7.	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобрнауки Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 2б; - республиканский уровень – 3б; - федеральный уровень – 4б; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,5б; - участие – 0,5б.

5. Внешняя оценка работы старшего вожатого
(максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)

5.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности старшим вожатым – 16; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности старшим вожатым – 16	0-2
5.2.	Отсутствие жалоб на деятельность старшего вожатого	0-1

6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)

6.1.	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 16; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 16; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 16.	0-3
6.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	0-1
6.3.	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	0-1
6.4.	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - Да – 06; - Нет – 16.	0-1
6.5.	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 26; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 16; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 16	0-3
6.6.	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1

7. Формирование позитивного имиджа образовательной организации
(максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)

7.1.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
7.2.	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
7.3.	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
Итого:		85 баллов

Должность: педагог-библиотекарь

№ п/п	Показатели и критерии	Шкала показателей
1. Эффективность деятельности библиотекаря (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)		
1.1.	Системный анализ обеспеченности учебной литературой: - осуществляется – 16; - не осуществляется – 06;	0-1
1.2.	Анализ посещаемости учащихся библиотеки в сравнении с прошлым учебным годом: - выше – 26; - на том же уровне – 16;	0-2
1.3.	Использование информационных технологий в работе школьной библиотеки: - создание и поддержка сайта или веб-страницы школьной библиотеки – 16; - создание и поддержка база данных школьной библиотеки, электронного каталога литературы – 16	0-2
2. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 15 баллов)		
2.1.	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), где руководителем группы или обучающегося является библиотекарь (призовые места): - муниципальный уровень – 16; - республиканский уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26; - дистанционный – 0,56; - участие – 0,56	0-10
2.2.	Участие обучающихся в акциях, форумах	0-2
2.3.	Оформление кабинета, тематических стендов, папок, подборок	0-3
3. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранение		

здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)	
3.1.	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время занятий, посещения библиотеки)
3.2.	Наличие новых подходов, форм работы в организации здоровьесберегающей деятельности
4. Результативность участия библиотекаря в методической и научно-исследовательской (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)	
4.1.	Активное участие в работе методического объединения школы
4.2.	Представление и презентация педагогического опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах): - муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,5б; - региональный уровень – 1,5б; - всероссийский уровень – 2б
4.3.	Участие библиотекаря в работе стажировочных, экспериментальных площадок
4.4.	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,5б; - в республиканских – 1,5б; - всероссийских и международных – 3б
4.5.	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,5б; - участие на региональном уровне – 1,5б; - участие во всероссийском уровне – 3б
4.6.	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики
4.7.	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 2б; - республиканский уровень – 3б; - федеральный уровень – 4б; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,5б; - участие – 0,5б.
5. Внешняя оценка работы библиотекаря (максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)	
5.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности – 1б; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности – 1б
5.2.	Отсутствие жалоб и обращений граждан на деятельность библиотекаря
6. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися познания социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)	
6.1.	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 1б; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 1б; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 1б.
6.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)
6.3.	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности
6.4.	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - да – 0б; - нет – 1б.
6.5.	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 2б;

	- работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 16; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 16	
	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	0-1
7. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)		
	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
	Представление материалов на сайт образовательной организации	0-1
	Итого:	70 баллов

Должность: методист		Шкала показателей
Показатели и критерии		
6. Эффективность методического сопровождения (максимальное количество баллов по критерию – 14 баллов)		
	Организация и проведение конкурсов/этапов конкурсов педагогического мастерства на уровне образовательной организации	0-5
	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень – 0,56; - региональный уровень – 16; - всероссийский уровень – 26	0-5
	Разработка и реализация проектов	0-1
	Активное участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, годового плана	0-2
	Введение просветительской деятельности (выступление на общешкольных родительских собраниях, педагогических советах)	0-1
7. Достижение высокого качества и доступности образования (максимальное количество баллов по критерию – 21 балл)		
	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (в т.ч. дистанционных), олимпиадах, где руководителем группы или обучающегося является методист (призовые места): - муниципальный уровень – 16; - республиканский уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26; - дистанционный – 0,56; - участие – 0,56	0-10
	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей, сохранению икреплению здоровья и развития детей (праздники, дни открытых дверей и т.д.)	0-3
	Оказание методической помощи при проектировании и сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, обучающихся	0-3
	Организация и проведение методических семинаров, мастер-классов	0-2
	Организация сетевого взаимодействия (участие в заключении договоров между участниками образовательного процесса, сотрудничество с представителями ВУЗов, учреждений и ведомств, проведение совместных мероприятий)	0-3
8. Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса, сохранение здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
	Обеспечение безопасных условий обучения и воспитания (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, травм во время занятий)	0-1
	Методическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	0-1
9. Профессиональная активность методиста (максимальное количество баллов по критерию – 30 баллов)		
	Участие в разработке и реализации общеобразовательных программ	0-1
	Представление и презентация опыта (выступления на педагогических конференциях, публикации, выступления на семинарах):	0-4

	- муниципальный уровень, педагогические интернет-сообщества – 0,56; - региональный уровень – 1,56; - всероссийский уровень – 26	
4.3.	Участие в работе стажировочных, экспериментальных площадок	
4.4.	Участие в образовательных проектах различного уровня: - в муниципальных – 0,56; - в республиканских – 1,56; - всероссийских и международных – 36	
4.5.	Участие в работе творческих и экспертных групп: - участие на муниципальном уровне – 0,56; - участие на региональном уровне – 1,56; - участие во всероссийском уровне – 36	
4.6.	Непрерывность профессионального развития: своевременное повышение квалификации, наличие дополнительных сертификатов о повышении квалификации, активное участие в профессиональных объединениях города, республики	
4.7.	Участие в профессиональных конкурсах и грантах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобрнауки Чувашии, Управления образования г. Чебоксары (наличие призовых мест) - муниципальный уровень – 26; - республиканский уровень – 36; - федеральный уровень – 46; - наличие призовых мест в дистанционных конкурсах – 0,56; - участие – 0,56.	
10. Внешняя оценка работы методиста (максимальное количество баллов по критерию – 3 балла)		
5.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности – 16; - отсутствие замечаний по результатам проверок и контроля деятельности – 16	
5.2.	Отсутствие жалоб и обращений граждан на деятельность методиста	
10. Создание классным руководителем условий для приобретения обучающимися позн социального опыта, формирования гражданской позиции (всего – 10 баллов)		
6.1.	Организация работы с обучающимися одного классного коллектива: - охват учащихся дополнительным образованием (от 90%) – 16; - охват учащихся горячим питанием (от 80%) – 16; - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся – 16.	
6.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и их результаты (посещение семей)	
6.3.	Участие в мероприятиях по направлениям внеурочной деятельности	
6.4.	Количество обучающихся, состоящих на разных видах учета: - да – 06; - нет – 16.	
6.5.	Эффективность работы с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете, с семьями находящимися в социально опасном положении: - разработана программа, работа ведется систематически, имеются подтверждающие документы – 26; - работа проводится эпизодически, но подтверждена документально – 16; - уменьшение количества обучающихся, стоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим периодом – 16	
6.6.	Соответствие внешнего вида обучающихся классного коллектива Положению о требованиях к школьной форме	
11. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)		
7.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж ОО, пропаганда деятельности образовательной организации в СМИ	
7.2.	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	
Итого:		85

Должность: лаборант

Показатели и критерии		Шкала показателей
1. Динамика результатов деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 8 баллов)		
1.1	Постоянно осуществляется анализ исправности учебного оборудования, компьютерной техники	0-2
1.2	Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования: - замечания отсутствуют – 2б; - замечания несущественны (имеют единичный характер) – 1б;	0-2
1.3	Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов	0-2
1.4	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу лаборанта	0-2
2. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 4 балла)		
2.1	Активное участие в социально-значимых проектах, акциях на уровне школы, города и Республики	0-2
2.2	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	0-2
Итого:		12 баллов

Должность: секретарь руководителя/делопроизводитель

Показатели и критерии		Шкала показателей
1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя (максимальное количество баллов по критерию – 12 баллов)		
1.1	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - жалобы отсутствуют – 2б; - жалобы несущественны (имеют единичный характер) – 1б	0-2
1.2	Отсутствие ошибок при составлении исходящей документации: - жалобы отсутствуют – 2б; - жалобы несущественны (имеют единичный характер) – 1б	0-2
1.3	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой: - жалобы отсутствуют – 2б; - жалобы несущественны (имеют единичный характер) – 1б	0-2
1.4	Своевременная работа с электронной почтой организации: - замечания отсутствуют – 2б; - замечания несущественны (имеют единичный характер) – 1б	0-2
1.5	Своевременное выполнение курьерских обязанностей: - замечания отсутствуют – 2б; - замечания несущественны (имеют единичный характер) – 1б	0-2
1.6	Организация работы с посетителями в приемной: - жалобы отсутствуют – 2б; - жалобы несущественны (имеют единичный характер) – 1б	0-2
2. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
2.1	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	0-2
Итого:		14 баллов

Должность: специалист по кадрам

№ п/п	Показатели и критерии	I пок
1. Высокая эффективность работы (максимальное количество баллов по критерию – 12 баллов)		
1.1.	Обеспечение стабильного функционирования кадровой службы	
1.2.	Ответственное отношение к своим обязанностям - своевременное и качественное оформление и сдача отчетных документов; - постоянное взаимодействие с организациями в вопросах пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания; - обеспечение сохранности и учёт архивных документов.	
1.3.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой: - жалобы отсутствуют – 2б; - жалобы незначительны (имеют единичный характер) – 1б	
1.4.	Своевременное оформление приема, переводы, увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством	
1.5.	Участие в работе по комплектованию школы кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации	
1.6.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	
2. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
2.1.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	
Итого:		14

Должность: **гардеробщик**

№ п/п	Показатели и критерии	I пок
1. Высокая эффективность работы (максимальное количество баллов по критерию – 9 баллов)		
1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	
1.2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	
1.3.	Участие в благоустройстве территории образовательной организации	
1.4.	Содержание гардероба в надлежащем санитарном состоянии	
1.5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	
1.6.	Недопущение проноса посторонних предметов	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
Итого:		9

Должность: **уборщик служебных помещений**

№ п/п	Показатели и критерии	I пок
1. Высокая организация содержания помещений (максимальное количество баллов по критерию – 9 баллов)		
1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	
1.2.	Содержание учебных кабинетов, помещений в надлежащем санитарном состоянии	
1.3.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	
1.4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках,	

Шкала показателей	субботниках, ремонте и пр.)	
0-2	5. Участие в подготовке учебных кабинетов к различным мероприятиям	0-2
0-2	6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1
0-2	Итого:	9 баллов

Должность: **сторож**

Шкала показателей	№ п/п	Показатели и критерии	Шкала показателей
1. Высокая организация охраны объектов организации (максимальное количество баллов по критерию – 10 баллов)			
0-2	1.1	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	0-2
0-2	1.2	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине, требований охраны труда, требований противопожарной безопасности	0-1
0-2	1.3	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	0-2
0-2	1.4	Качественное и своевременное ведение документации (книги учёта, дежурства и т. д.)	0-1
0-2	1.5	Содержание помещения и территории в надлежащем санитарном состоянии	0-2
0-2	1.6	Недопущение посторонних лиц и проноса предметов в здание и на территорию школы	0-1
0-2	1.7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1
баллы	Итого:		10 баллов

Должность: **дворник**

Шкала показателей	№ п/п	Показатели и критерии	Шкала показателей
1. Высокая организация уборки территории организации (максимальное количество баллов по критерию – 10 баллов)			
0-2	1.1	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	0-2
0-1	1.2	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0-2
0-1	1.3	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине, требований противопожарной безопасности	0-1
0-2	1.4	Содержание территории в надлежащем состоянии	0-2
0-1	1.5	Участие в благоустройстве территории образовательной организации	0-1
0-1	1.6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	0-1
0-1	1.7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1
баллы	Итого:		10 баллов

Должность: **рабочий по обслуживанию зданий**

Шкала показателей	№ п/п	Показатели и критерии	Шкала показателей
1. Высокая организация работы по содержанию здания (максимальное количество баллов по критерию – 9 баллов)			
0-2	1.1	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	0-2
0-2	1.2	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания здания в ненадлежащем состоянии	0-1
0-1	1.3	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине, требований противопожарной безопасности	0-1

1.4.	Содержания здания в надлежащем состоянии	
1.5.	Отсутствие замечаний по соблюдению условий содержания инвентаря	
1.6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
Итого:		8,5

Должность: **инженер-программист**

№ п/п	Показатели и критерии	Ш пока
1. Программно-техническое обеспечение (максимальное количество баллов по критерию – 10 баллов)		
1.1.	Поддержка внутренней локальной сети	
1.2.	Обслуживание сервера и серверного потока ПО: - еженедельно – 1б - ежедневно – 2б	
1.3.	Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте	
1.4.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	
1.5.	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	
1.6.	Своевременная установка и проверка работы контентной фильтрации на ПК	
2. Введение школьного сайта (максимальное количество баллов по критерию – 7 баллов)		
2.1.	Своевременное обновление содержания сайта и актуальной информации на сайте школы	
2.2.	Обновление дизайна сайта школы: - 1 раз в год – 1б; - 2 раза в год – 2б	
2.3.	Соответствие структуры сайта требованиям	
3. Методологическая и инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 7 баллов)		
4.1.	Информирование и консультирование сотрудников по вопросам работы с программными продуктами	
4.2.	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в учреждение	
4.3.	Наличие призовых мест в конкурсе сайтов образовательных организаций: - городской уровень – 1б - республиканский уровень – 2б - всероссийский уровень – 3б	
5. Внешняя оценка работы (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)		
5.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности со стороны проверяющих органов	
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
6. Формирование позитивного имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 4 балла)		
6.1.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа образовательной организации	
6.2.	Ведение общественной работы, социально-значимая деятельность	
Итого:		30

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 период работы с _____ по _____

Шкала
оценки

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Принято
.....			
Итого по показателю 1			
.....			
Итого по показателю 2			
.....			
Итого по показателю 3			
Всего по всем показателям			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» «__» _____ 20__ год

Председатель рабочей комиссии:

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ 20__ года по _____ 20__ год

[illegible]

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

Члены рабочей комиссии:

« » 20 _____ год

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки
выполнения утвержденных показателей и критериев оценки
качества выполняемых работ работников

(наименование учреждения)

на выплату надбавок из стимулирующей части
фонда оплаты труда

за период работы с _____ 20__ года по _____ 20__ года

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения
утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ
работников _____

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

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

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

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

«__» _____ 20__ года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

 О.Л. Нагуськина
 14.01.2021

РАССМОТРЕНО:

на заседании Педагогического совета МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары
 протокол № 1 от 11.01.2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

 Н.И. Шестакова

Приказ № 413-о от 27.12.2018, с изменениями (приказы № 522-о от 29.12.2019, № 14-о от 14.02.2021)



**Правила
 внутреннего трудового распорядка для работников
 МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары**

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары (далее – образовательная организация) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работник образовательной организации реализует свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ, исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования и прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется образовательной организацией».

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение трех дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании трудового договора, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке работника.

2.10. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело работника, хранящееся у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- направление или представление;
- анкета;
- листок по учету кадров;
- автобиография;
- документы об образовании;
- аттестационный лист;
- выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении;
- дополнение к личному листку по учету кадров (в него вносятся данные о премировании или наложении взысканий, о награждении и т. д.).

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник образовательной организации имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

3.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3. Работник образовательной организации обязан:

3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

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

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации;

организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

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

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

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

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

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

3.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.6.6. 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 организациями;

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;

3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности установленным законодательством об образовании;

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительный прием на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеплановые медицинские осмотры по направлению образовательной организации;

3.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.6.11. соблюдать Устав образовательной организации, настоящие Правила;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы участников образовательных отношений, требования законодательства Российской Федерации о профессиональной этике педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором, должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, а также соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов образовательной организации;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальных условиях труда;

4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.8. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации.

4.2. Работодатель обязан:

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

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективными договорами, трудовыми договорами;

4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в установленном Трудовым кодексом РФ;

4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы образовательной организации определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами директора МБОУ «СОШ № 22» г. Чебоксары.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы образовательной организации;

б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату в соответствии со соглашением сторон трудового договора.

5.3. Режим работы руководителя образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленных продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается руководителем образовательной организации.

5.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, 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.

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.

5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены) и динамическую паузу.

5.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.12. Учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, превышающей 45 минут.

5.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом или локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.14. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

5.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

и иным
оплату п
графико
ательны
вляющи
) часов
работни
овленно
Графи
вливае
работни
ктическ
ическая
удовым
дическа
а, работ
ортивно
за став
еляется
овленн
ательску
иваются
ю работ
еремены
ательску
коротки
ятий, н
роведени
авом либ
ствующи
вательной
действи
планом
точной
ганизаци
года
ривается

5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.19. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация уведомляет педагогических работников в письменной форме до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.20. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.

5.21. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.22. При возложении на учителей, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.23. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.24. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.25. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, преподавателем-организатором ОБЖ образовательной организации, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.26. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.27. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

– самостоятельно педагогическим работником – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

– в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

– настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

– планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогического совета, методического совета, школьных методических объединений, работой по проведении родительских собраний;

– графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором, – выполнение дополнительно индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

– трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерским; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами образовательной организации – периодическими кратковременными дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема пищи.

5.28. При составлении графика дежурств в образовательной организации работники, ведущие преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу: дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 15 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.29. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

5.30. При наличии возможности образовательная организация составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.31. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного

ой дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

ым 5.32. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и
вы иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов
кой подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением
эни случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

там 5.33. При составлении расписаний занятий образовательная организация исключает
пн нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую
ны работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не
ны образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие
юст от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

руг 5.34. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются
внс только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

у) 5.35. Рабочий день учителя устанавливается в соответствии с утвержденным режимом
ных работы образовательной организации на учебный год. Учитель не имеет права оставлять учащихся
дст без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом руководителя
ким образовательной организации, и в перерывах между занятиями.

ием 5.36. Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается только с разрешения учителя,
ведущего учебное занятие.

ческ 5.37. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не
лен является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе
вки в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации
эчен обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

меж 5.38. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной
трие организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с
установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными
дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными
дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой
ника труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

пос 5.39. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников,
боч уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время
сани выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с
бы реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической
боту: работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного
этни времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

м за 5.40. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в
соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом
гелы количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

веде 5.41. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников,
и ин используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном
ми трудовым законодательством порядке.

ельн 5.42. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период
летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности
писал рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку
эльск заработной платы.

ельн 5.43. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для
итар выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и
нчато квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5 ми 5.44. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в
ре ур каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной
чебн организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.45. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах либо в образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникул времени.

6. Время отдыха

6.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.2. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися.

6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 48 часов.

6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

6.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

6.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места (должности) и среднего заработка.

6.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.

6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.

6.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

6.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.9. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым образовательной организацией.

6.11. Образовательная организация утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.12. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.13. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.14. По соглашению между работником и образовательной организацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.15. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.16. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

6.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.19. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

7. Поощрения за успехи в работе

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

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

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, учредительным актом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюза работников образовательной организации.

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф.
Гаврилова» г. Чебоксары

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары

 Г.Д. Сахарова
Протокол № 10 от «29» декабря 2023 г.

_____/Н.И. Шестакова
Приказ № 587-О от «29» декабря 2023 г.

**Соглашение по охране труда на 2024 год
между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением
«Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации
Николая Фёдоровича Гаврилова» города Чебоксары Чувашской Республики
и первичной профсоюзной организацией**

МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024 г. обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб. за ед.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение работ
1	2	3	4	5	6	
1.	Организация проведения специальной оценки условий труда	рабочее место	3	0,5	1 квартал	Специалист по охране труда
2.	Разработка мер управления и снижения уровней профессиональных рисков, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	-	-	-	в течение года	Специалист по охране труда, комиссия по охране труда
	Проведение специального обучения руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда	чел.	4	1,5	2 квартал	Специалист по охране труда
	Проведение с работниками обучения по охране труда, инструктажей, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда	чел.	75	-	в течение года	Специалист по охране труда, комиссия по охране труда
	Организация и проведение обучения работников навыкам оказания первой помощи	чел.	с вновь прибывшими специалистами	1,5	в течение года	Специалист по охране труда
	Проведение мероприятий по	чел.	1170	-	в течение	Специалист по

	охране труда с обучающимися школы (уроков безопасности, классных часов с ознакомлением с требованиями правил и инструкций по безопасности и т.д.)				года	охране труда педагогический коллектив
7.	Проведение учебных эвакуаций с обучающимися школы	чел.	1170	-	1 раз в четверть	Специалист по охране труда преподаватель организатор ОБЖ
8.	Организация медицинских осмотров работников школы	чел.	75	-	по графику 1 раз в учеб. год	Специалист кадрам
9.	Обеспечение соблюдения норм освещенности, температурного режима согласно нормам Роспотребнадзора	-	-	-	в течение года	Администрация школы N п/1
10.	Замена светильных ламп в учебных кабинетах и других помещениях	-	-	-	в течение года	Зам. директора по АХР 1.
11.	Подготовка к зимнему периоду: утепление окон, дверей	-	-	-	сентябрь-октябрь	Зам. директора по АХР
12.	Проверка состояния огнетушителей, их перезарядка	-	-	-	по графику	Зам. директора по АХР
13.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфекционными средствами	-	-	-	в течение года	Зам. директора по АХР
14.	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий с сотрудниками и обучающимися	-	-	-	в течение года	Профсоюзный комитет педагогов школы 2.
15.	Работа в комиссии по расследованию несчастных случаев	-	-	-	по факту н/с	Специалист по охране труда комиссия по охране труда

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ Н.Ф.
Гаврилова» г. Чебоксары


Г.Д. Сахарова
Протокол № 4 от 31.08.2023

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «СОШ № 22 им. Героя РФ
Н.Ф. Гаврилова» г. Чебоксары


Н.И. Шестакова
Приказ № 352-О от 31.08.2023

**Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение по нормам
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

(составлен на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

N п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплект
Р 1.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

		головы		
3.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые	12 пар
4.	Сторож	Одежда специальная защитная	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5.	Рабочий по обслуживанию здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые	12 пар
		Средства защиты глаз и лица	Щиток защитный лицевой	До износа
			Очки защитные	До износа
		Средство защиты органов дыхания	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
6.	Лаборант	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Средства защиты глаз	Очки защитные	До износа
7.	Библиотекарь	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Пронумеровано, прошнуровано на 85 л.
и скреплено печатью МБОУ «СОШ № 22
им. Героя РД И. И. Аврило» г. Чебоксары
Директор Н. И. Шестакова

