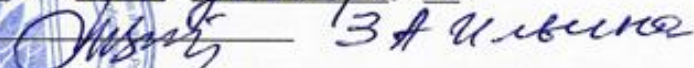


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа
№ 56» города Чебоксары Чувашской Республики
на 2026 – 2028 годы

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

Учетный № 843 от « 24 » декабря 2025

Председатель  З.А. Ильина



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 16.12.2025

За № 113-25

И.О. ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА – РУКОВОДИТЕЛЯ АППАРАТА



Д.О. НИКОЛАЕВ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 56» города Чебоксары Чувашской Республики.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации — директора Гладких Елены Александровны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Фарафоновой Марии Владимировны.

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

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

1.6. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной

организации, и не позднее чем в течение 30 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

1.9. 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.

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

1.11. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в

текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации,

содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

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

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

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. 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.

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

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

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с

номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление в соответствующие фонды за работников установленных законодательством страховых взносов, на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Чувашской Республики может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников; при численности работников от 36 человек до 100 человек - в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

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

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

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических

работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.12. Применять наставничество как выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются сроки и приказ, основание-назначения наставничества с планом работ.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам государственных (республиканских) или муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики Российской Федерации (для государственных (республиканских) организаций) или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (для муниципальных организаций).

Конкретные размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и

(или) объема работы по наставничеству. За выполнение работы по наставничеству работнику производится ежемесячная доплата в размере до 10 % от должностного оклада работника (наставника). Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

2.2.13. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. N 779 "Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования", в котором определены следующие документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- Журнал учета успеваемости;
- Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства);
- Характеристика на обучающегося (по запросу, для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства)

2.2.14. 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.

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

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

Массовым для организации является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

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

2.2.15. Обеспечивать 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:

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- являющиеся неосвобожденными председателями первичной и территориальной профсоюзных организаций;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.17. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.18. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.19. Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

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

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

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

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.21. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Предлагать вакансии в других местностях (для имеющих обособленных структурных подразделений).

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и

дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

2.2.22. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.23. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонафицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению

индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

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

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

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

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

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

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

использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки", от 4 апреля 2025г. N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения", настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, на основании правил внутреннего трудового распорядка графиками работы, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются соответствующим уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.4. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

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

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

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

По инициативе работодателя без согласия работника возможно снижение объема учебной нагрузки в случаях уменьшения количества

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

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

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

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

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

3.4.8. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных соответствующим приказом, указанным в п.3.1 настоящего коллективного договора о порядке определения учебной нагрузки, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объем

учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

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

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

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться лицами из числа руководителей и других педагогических работников общеобразовательной организации.

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

3.5. 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 письменным заявлениям работников, ведущих преподавательскую работу, написанным по инициативе и в интересах самих работников.

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

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется

в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Для этого, при составлении критериев и показателей деятельности работников, используемых для установления баллов, предусматривать до 1,5 баллов за данные виды работ.

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

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

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

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней (не менее 7 календарных дней);
- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня (не менее 3 календарных дней);
- за особый характер работы 3 календарных дня.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по

их усмотрению. Возможно однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается на 3 календарных дня за работу в течение календарного года без листа нетрудоспособности.

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

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

При этом педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из

подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников, супруга – 3 календарных дней (близкими родственниками считаются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушка, бабушка, внуки), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами);

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска, связанные с перечисленными событиями, предоставляются по заявлению работника непосредственно в дни событий и не могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску или перенесены на другой срок. Дополнительные оплачиваемые отпуска, не связанные непосредственно с событиями, предоставляются по согласованию с работодателем по заявлению работника в течение календарного года и могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску, но не могут быть перенесены на следующий год.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3х календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3х календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

3.27. 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 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. №

236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

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

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: 9 число следующего месяца и 24 число текущего месяца.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153

Трудового кодекса Российской Федерации.

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

День отдыха, за работу в нерабочий праздничный день, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между полагающейся ему оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.12. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные акты - Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары, Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору.

4.13. Учителям, другим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы) за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах - Положении об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары, Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору.

4.15. 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.

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

4.16. 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, работы в ночное время и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

4.17. Педагогическому работнику при оплате труда в состав заработной платы (части заработной платы) при доведении ее до минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ) и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) с доведением до МРОТ пропорционально отработанному этим работником времени с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности.

4.18. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусмотряемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом

раздельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную действующими санитарными нормами. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

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

Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных действующих санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях,

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

4.20. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата, размер которой ежегодно рассчитывается исходя из тарификации (количества часов) и должностного оклада сотрудника и утверждается приказом директора на учебный год.

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

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

4.23. 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.

4.24. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

4.25. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

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

Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу - нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также

формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т. д.

- устанавливать в порядке ст.151 ТК РФ выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

5.2.8. Материальная помощь работникам школы выделяется за счет экономии средств фонда оплаты труда в размере до одного должностного оклада сотрудника.

Оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях:

- заключение брака (в случае свадьбы);
- рождение 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, в случаях тяжелых заболеваний).

5.2.9. 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.

5.2.10. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в соответствующие Фонды Российской Федерации.

5.2.11. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории:

- независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель):

- при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель;

	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера

	<p>производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>

концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

5.2.12. Оплачивать труд педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

5.2.13. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников

мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары, с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную

фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

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

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

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

6.2.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, оценки уровней профессиональных рисков, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников из всех источников финансирования в размере 2% от фонда оплаты труда и 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов до 30% на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

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

Осуществлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в

себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков. оценку уровня профессиональных рисков.

6.2.8. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

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

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

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ).

6.2.12. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Оплачивать за счет собственных средств затраты на приобретение бланков личной медицинской книжки работника или возмещать работнику расходы на ее приобретение.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

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

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

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

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере до одного должностного оклада сотрудника, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

Выплатить единовременную денежную компенсацию работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, в размере до одного должностного оклада сотрудника.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.18. Оказывать содействие главному техническому инспектору труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае

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

6.2.19. Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности и финансирование связанных с ними мероприятий в порядке, установленном законодательством.

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, результаты которых отражаются в том числе в личной медицинской книжке, формируемой уполномоченными организациями.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

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

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

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

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

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом,

определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 300,00 (триста) рублей), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

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

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение

выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
 - привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
 - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
 - определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
 - формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
 - принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- 9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
 - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).
- 9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:
- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
 - установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
 - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
 - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - утверждение графика длительных отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в

информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

10.1.8. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3-х дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раза в год в течение не менее 3-х дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

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

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

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

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

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 56» города Чебоксары Чувашской Республики.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в

различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

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

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

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

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №56» города Чебоксары Чувашской Республики;

Приложение № 3 Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары;

приложение № 4 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

приложение № 5 Соглашение по охране труда на 2026 год;

приложение № 6 Соглашение по охране труда на 2027 год;
приложение № 7 Соглашение по охране труда на 2028 год;

От работодателя:


Директор МБОУ «СОШ № 56»
г. Чебоксары


/Е.А. Гладких
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П. 
«03» декабря 2025 года

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


/ М.В. Фарафонова
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.
«03» декабря 2025 года

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №56» ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
(МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары)**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары
Протокол № 1 от 10 февраля 2025 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары
Протокол № 11 от 10 февраля 2025 года



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары
Е.А. Гладких
Приказ № 1 от 10 февраля 2025 года

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка работников
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары

I. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары (далее - Школа) в лице директора Школа (далее - Работодатель), действующего на основании Устава Школы.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности труда.
- 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному трудовому договору.
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством, Уставом Школы.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу

- 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора

о работе в данном образовательном учреждении. Сторонами трудового договора являются работник и Школа как юридическое лицо – Работодатель, представленная директором школы.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. С согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 20 и 63 ТК РФ).

На основании ч. 1 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. Согласно ч. 1 ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено настоящим законом.

Согласно п. 3 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

Пунктом 3.1. ст. 46 Федерального закона № 273 совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ч. 1 ст. 67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника, в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в Школе в личном деле работника, другой – у работника.

2.1.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа) либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.1.4. Срочный трудовой договор может заключаться в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.1.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей – не свыше 6 месяцев.

2.1.6. При заключении трудового договора работник обязан предъявить (и/или предоставить копию) работодателю:

- а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (предоставляется копия трудовой книжки) и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ);
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- г) индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН);
- д) документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки;
- ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»);
- з) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
 - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- и) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Согласно п.2 ст. 46 Федерального закона № 273 Порядка допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования Минпросвещения России от 16.10.2023 № 77, обучающийся при наличии в организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования, потребности в

педагогических работников представляют работодателю: документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, за исключением документов об образовании и о квалификации; характеристику обучающегося, выданную организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается; справку о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается, подтверждающую успешное прохождение им промежуточных аттестаций за предыдущие годы обучения по образовательной программе среднего профессионального образования по специальности, входящей в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», с указанием перечня освоенных обучающимся учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Прием на работу в Школу без предъявления перечисленных документов не допускаются. Вместе с тем, администрация Школы не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Школой.

2.1.7. На основании ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются

лица:

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

2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

6) Согласно части 3 статьи 331 ТК РФ лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

7) В силу ч. 4.1 ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ к занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

8) Согласно ч. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

2.1.8. Прием на работу оформляется приказом директора Школы на основании письменного трудового договора. Приказ предъявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

В соответствии с приказом о приеме на работу не позже 5 дней производится запись в трудовой книжке работника о приеме на работу согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях, организациях. О приеме работника в Школу делается запись в Книге учета личного состава.

Также формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ТК РФ Статья 66.1).

При работе по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в Школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора Школы хранится в Управлении образования администрации города Чебоксары.

2.1.10. На каждого работника Школы ведется личное дело, содержащее: оригинал трудового договора, заявление о приеме на работу, копию приказа о приеме на работу, копии документов об образовании и (или) профессиональной подготовке, документы, предъявляемые при приеме на работу вместо трудовой книжки, личную карточку работника унифицированной формы Т-2, согласие на обработку персональных данных, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, дополнительные соглашения к трудовому договору, копии документов о повышении квалификации и аттестации работника.

Личное дело работника хранится в Школе, в том числе после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.11. Директор Школы вправе предложить работнику заполнить личную карточку работника унифицированной формы Т-2 для приобщения к делу.

2.1.12. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- Уставом школы,
- Коллективным трудовым договором,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- Должностной инструкцией, инструкциями по охране труда,

пожарной безопасности, правилами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно- правовыми актами, упомянутыми в трудовом договоре (контракте).

2.1.13. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Согласно статьи 312.1 ТК РФ - трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно. Работник, заключает трудовой договор

или дополнительное соглашение к трудовому договору. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота (статья 22.1 ТК РФ и 22.3 ТК РФ).

2.1.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации Школы, поэтому отказ администрации в заключение договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом. Так, не может быть отказано в приеме на работу по мотивам пола, расы, национальности, возрасту и другим обстоятельствам, указанным в ст. 64 ТК РФ.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора (ст. 64.7 ТК РФ) в устной (по требованию претендента – в письменной) форме.

2.2.2. Основанием для отказа являются:

- отсутствие медицинского осмотра или выявление противопоказаний по его результатам;
- отсутствие вакантных должностей;
- отсутствие необходимого образования (навыков).

2.3. Отстранение от работы.

2.3.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что педагогический работник подвергается уголовному преследованию за преступления согласно ст.331.1 ТК РФ на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

- при других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.3.2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.4. Перевод на другую работу.

2.4.1. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается на основании пункта 5 части 1 статьи 77 ТК РФ.

2.4.2. Перевод на другую работу (должность) в пределах Школы осуществляется с письменного согласия работника, и оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.4.3. О переводе работника на другую работу (должность) в Школе в случаях, связанных с изменениями в Школе учебного процесса и труда (изменения числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.), ведущих к изменениям штатного расписания Школы (сокращению штатов или количества штатных единиц должности), квалифицирующихся как изменение существенных условий труда, работник должен быть уведомлен за два месяца в письменном виде.

2.4.4. Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в т.ч. в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье и нормальные жизненные условия всех детей (или же их части), для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины.

2.5. Прекращение трудового договора (контракта).

2.5.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом директора Школы в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором Школы заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работников вправе прекратить работу. Днем увольнения считается последний день работы.

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

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.5.2. Независимо от причины прекращения трудового договора директор Школы обязан:

- издать приказ о прекращении действия трудового договора (контракта) с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи Трудового кодекса, послужившей основанием прекращения трудового договора;

- в день увольнения работнику выплатить все причитающиеся ему суммы и выдать трудовую книжку.

2.5.3. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

III. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Администрация школы в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы.

3.1.4. Контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени.

3.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке.

3.1.6. Запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

3.1.7. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы.

3.2. Администрация школы обязана:

3.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников.

3.2.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны и гигиены труда.

3.2.3. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников.

3.2.4. Организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда.

3.2.5. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта педагогических работников.

3.2.6. Обеспечивать систематическое повышение квалификации и прохождение аттестации педагогических работников, совмещение работы с обучением в учебных заведениях.

3.2.7. Обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и обучающихся.

3.2.8. Организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы.

3.2.9. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

3.2.10. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;

- оборудовать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

IV. Основные права и обязанности работников Школы

4.1. Работник имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами школы, коллективным договором, соглашениями и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и другими статьями ТК РФ.

4.2. Работник школы имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные условия, обеспечивающие безопасность труда и условия, отвечающие требованиям пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны и гигиены труда;
- оплату труда, без какой - бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, согласно Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных, праздничных и нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами развития учреждения;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, предоставляющие интересы работников;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий материалов, учебников, методов оценки и знаний обучающихся, воспитанников.

В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей в праве: 1) направлять в органы управления обращения о применении к обучающимся, нарушающим или ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий; 2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками

образовательных отношений; 3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

4.3. Работник школы обязан:

- предоставить при приеме на работу документы, предусмотренные пунктом 2.1.6. настоящих Правил и законодательством Российской Федерации;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и квалификационными требованиями, утвержденными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н;

- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять поручения, приказы и распоряжения директора Школы, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;

- проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям обучающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, профессиональную квалификацию, быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

- педагогические работники Школы обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев, в случае возникновения таковых оказывать посильную помощь пострадавшим, обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать в администрацию школы;

- круг конкретных трудовых обязанностей педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными и иными правовыми актами.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим работы школы определяется Уставом школы, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами директора школы.

5.2. В школе устанавливается пятидневная учебная неделя с двумя выходными днями. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с учредителем.

5.3. Для работников школы устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Для отдельных работников (в соответствии с индивидуальным графиком) суббота и воскресенье могут являться рабочими днями, выходные дни устанавливаются для них в другие дни недели согласно графику и фактически отработанному времени.

5.4. Графики работ школьной библиотеки, кабинетов педагогов (педагога-библиотекаря, педагога-психолога, учителя-логопеда, социального педагога, педагога-организатора, старшего вожатого и т.п.) утверждаются директором школы.

5.5. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, трудовым договором, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, графиком дежурства, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ) образовательного учреждения.

5.6. Администрацией Школы ведется учет явки работников на работу и ухода с работы, табель учета рабочего времени работников по основной должности и должности по совместительству.

5.7. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 минут.

5.8. При наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования (далее - методический день).

В методический день учитель свободен от выполнения учебной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методических советах и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания, классные мероприятия и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом.

Дополнительный выходной день в этом случае, а также в случае, если учитель в свой методический день по своему индивидуальному плану выполнял какую-то работу в школе, предусмотренную его должностными обязанностями, не предоставляется.

5.9. Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 «Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов» Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.10. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам Школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 «Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов» Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника Школы оговаривается в трудовом договоре (контракте) при приеме на работу, который устанавливается работодателем на текущий учебный год. Первоначально оговоренный в трудовом договоре (контракте) объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (контракте) или в дополнительном соглашении к нему.

В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Школы при приеме на работу.

Трудовой договор (контракт) в соответствии со ст. 67 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее 18 часов в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией Школы;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.12. Заместители директора и работники педагогических должностей (старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь и т.п.) могут выполнять преподавательскую работу в объеме не более 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки административного персонала согласовывается директором Школы на основании заявления-разрешения.

5.13. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение существенных условий труда, об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

5.14. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

в) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.15. Учебная нагрузка на новый учебный год рассматривается до ухода педагогов в летний отпуск, распределяется и принимается на августовском педагогическом совете Школы, утверждается приказом директора Школы и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.16. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы, настоящими Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается: урочная, внеурочная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных

мероприятий, проводимых с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями.

Учитель должен находиться на рабочем месте за 15 минут до начала первого его урока. Урок начинается и заканчивается со звонком о его начале и окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями. Перерывы между занятиями относятся к рабочему времени.

5.17. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом СанПиН.

5.18. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждое учебное занятие, включая классные часы, рабочую программу на весь учебный год, календарно-тематический план.

5.19. Непедагогические работники и заместители директора работают по графику, утвержденному директором Школы. Работники обязаны быть на рабочем месте не позже чем за 15 мин до начала своего рабочего дня.

5.20. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, составляемым заместителем директора по административно-хозяйственной части с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, с указанием часов работы и перерывов для отдыха и приема пищи. График работы на месяц утверждается директором школы, объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте не позднее, чем за 10 дней до его начала.

Работникам запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом ответственному работнику администрации Школы.

5.21. Настоящими правилами утверждается, что в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается по соглашению между работником и работодателем (пункт 1.5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки от 11 мая 2016г. № 536).

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в групповом помещении.

5.22. Работа в праздничные и выходные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия и после учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. За дежурство (дежурство — это нахождение работника в организации по распоряжению работодателя до начала или после окончания рабочего дня в выходные или праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного решения возникающих неотложных вопросов, не относящихся к деятельности организации) или работу в выходные и праздничные дни предоставляются с согласия работника дополнительные выходные дни в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Дополнительным выходным днем можно воспользоваться в течение 12 месяцев с момента возникновения такого права.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также запрещается привлечение несовершеннолетних работников к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 23 «Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов» Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.23. Администрацией привлекаются заместители директора и педагогические работники к дежурству по школе. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается на информационном стенде.

5.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (в астрономических часах), но не более 36 часов в неделю. Порядок и график работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.25. В каникулярное время работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, не требующих специальных знаний (мелкий текущий косметический ремонт, работа на территории школы, охрана Школы, экологические и санитарно-эпидемиологические

мероприятия и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.26. Отпуск. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

Ежегодно отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.27. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с уроков без предварительного уведомления администрации школы.

5.28. Запрещается всем работникам:

- курить в помещении и на территории Школы.
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их повседневной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока, в исключительных случаях это право предоставляется директору Школы и его заместителям;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков и в присутствии обучающихся;

- привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием;

- при этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности, с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

- запрещается привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.29. Любое отсутствие на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения руководства персоналом.

Отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительной причины является прогулом и влечет применение дисциплинарного взыскания, предусмотренного ТК РФ.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщать руководству персонала в 24-часовой срок, по истечении которого отсутствующий сотрудник считается неправомерно отсутствующим.

VI. Поощрения за успехи на работе

6.1. 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.

6.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

6.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

6.4. При представлении работников к государственным наградам и почетным званиям работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа, характеристики работников рассматриваются на общем собрании работников Школы. Сведения о награждениях и поощрениях морального стимулирования заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Школы.

VII. Трудовая дисциплина

7.1. Работники Школы обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы, поручения, предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику. Следовать правилам педагогической этики.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192, ст.336 ТК РФ).

7.5. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Члены администрации школы имеют право выступать с инициативой о наложении дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины или нарушение педагогической этики путем предоставления служебной записки (докладной) директору школы.

7.6. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не 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.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

7.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.9. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.10. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или

представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

VIII. Порядок, условия и сроки оплаты труда

8.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором и приложением к нему - Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары, соглашениями, договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики и администрации города Чебоксары.

8.2. Школа в пределах фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

8.3. Надбавки и доплаты к размеру должностного оклада, стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары и Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары.

8.4. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

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

8.6. Заработная плата работников Школы максимальными размерами не ограничивается.

8.7. Для тарификации педагогических работников создается тарификационная комиссия.

8.8. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности данного учреждения.

8.9. Тарификационный список учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности педагогических работников.

8.10. Оплата труда педагогических работников Школы за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

8.12. Заработная плата во время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

8.13. Днями выплаты заработной платы являются: 24 числа текущего месяца и 9 числа следующего месяца за отработанным месяцем.

8.14. 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.

IX. Техника безопасности и производственная санитария

9.1. Работники школы обязаны соблюдать требования по пожарной безопасности, технике безопасности и СанПиН, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами.

9.2. Запрещается:

- курение в школе и на ее территории;
- принимать пищу на рабочем месте;
- уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- оставлять одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- запрещается использовать выделенное ему оборудование для работы в личных целях.

9.3. Младший обслуживающий персонал обязан использовать все средства индивидуальной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

9.4. Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан содержать в хорошем состоянии рабочее место, оборудование, инструменты, доверенные ему для выполнения своей работы и для технического ухода за нею.

О любой неполадке оборудования, о любом телесном повреждении, какой бы степени серьезности оно ни было, необходимо немедленно сообщать администрации.

9.5. В случае прекращения действия трудового договора работник перед уходом из Школы должен вернуть материалы, инструменты, оборудование и документацию, карту для турникета (пропуск) находящиеся в его распоряжении и принадлежащие Школе.

9.6. В случае прекращения действия трудового договора с работником, в чьи должностные обязанности входили разработка документации, их хранение, защита персональных данных и т.п., работник обязан передать их администрации Школы в полном объеме.

Х. Заключительные положения

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы.

10.2. С Правилами внутреннего трудового распорядка должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Школу работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей.

10.3. Утвержденные Правила внутреннего трудового распорядка размещаются на видном месте в Школе и на сайте Школы.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №56» ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
(МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары)**

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары
Протокол № 1 от 10 февраля 2025 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюза
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары
Е.А. Гладких
Приказ № 176 от 28 февраля 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №56»
города Чебоксары Чувашской Республики**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 N 377 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки" и постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347 "Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации" (далее - постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347), постановлением Администрации города Чебоксары от 31.10.2013 N 3570 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары»

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «СОШ №56» 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 учреждениях;

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

условия оплаты труда руководителей учреждений;

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 учреждений 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:

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

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении;

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

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

з) мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с пунктом 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным

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

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с пунктом 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения 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 и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и 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 работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, 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. Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования детей 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	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7 937
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	9 787
	2 квалификационный уровень:	9 797
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	10 009
	2 квалификационный уровень:	10 009
	3 квалификационный уровень:	10 009
	4 квалификационный уровень:	10 986
Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	4 квалификационный уровень:	10 986
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	10 767
	2 квалификационный уровень:	11 822
	3 квалификационный уровень:	12 962

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры размеры окладов (ставок) устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской

Республики от 12.11.2008 N 347.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" – 12 862,82 рублей.

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

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

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

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

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

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5 - 2.8 настоящего раздела Положения.

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

Рекомендуемые размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения образования, не являющимися молодыми специалистами:

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

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждения образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Рекомендуемый 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.

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, а именно: стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере культуры, кинематографии и средств массовой информации; работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):

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

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, - 0,25.

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

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

2.5. 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.

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,30 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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 учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 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).

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный

коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками.

За классное руководство выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном 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 к окладам (ставкам)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		до 0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	до 0,05
	2 квалификационный уровень	до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	до 0,12
	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	до 0,20
	2 квалификационный уровень	до 0,22
	3 квалификационный уровень	до 0,25

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, персональный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 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).

2.7. 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 учреждении, 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 учреждении, 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.

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

2.9. 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 должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	7 937
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень:	9 787
	2 квалификационный уровень:	9 787
	3 квалификационный уровень:	9 787
	4 квалификационный уровень:	9 787
	5 квалификационный уровень:	10 767

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень:	8 837
	2 квалификационный уровень	9 721
	3 квалификационный уровень	10 663
	4 квалификационный уровень	12 807
	5 квалификационный уровень	13 090

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

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

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

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

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

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

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

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
---	-------------------------	---	--

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	6 090
		2 квалификационный разряд	6 698
		3 квалификационный разряд	7 355
	2 квалификационный уровень		8 096
Профессиональная квалификационная группа рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	8 466
		5 квалификационный разряд	8 992
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	9 525
		7 квалификационный разряд	10 051
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	10 663

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.

Рекомендуемые 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.

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

Рекомендуемый размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и

ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

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

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

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

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

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

Установление размера должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказом управления образования администрации города Чебоксары - главного распорядителя средств бюджета города Чебоксары, в ведении которого находится учреждение, заместителей 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.

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

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

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

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

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 заместителей 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, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения,

рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

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

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, их заместителей в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

5.5. Условия оплаты труда, продолжительность ежегодного отпуска, а также иные гарантии и компенсации руководителю Учреждения определяются исключительно в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», условия которого должны соответствовать муниципальным правовым актам города Чебоксары. Положения коллективного договора Учреждения, соглашений или локальных нормативных актов Учреждения в части условий оплаты труда, продолжительности ежегодного отпуска, иных гарантий и компенсаций на руководителя Учреждения не распространяется.

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 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

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

N п/п	Перечень лиц, работающих в образовательном учреждении	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал образовательного учреждения:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее - с ограниченными возможностями здоровья)	педагогический персонал - повышение на 20% прочий персонал - повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
1.3	за работу в центрах для детей психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах – устанавливается только специалистам, непосредственно занятым работой с детьми	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательном учреждении	повышение окладов на 10%
4.	Работники образовательного учреждения города Чебоксары, занятые в сфере образования:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u>
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u>
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u>
	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере до 10%

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

особый режим работы;

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

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

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

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

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников 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 воспитания и просвещения Российской Федерации", "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":

педагогическим работникам - надбавка 25 процентов к окладу (ставке);
заместителям директора – надбавка 10 процентов к окладу.

Размеры и условия выплаты надбавок определяются настоящим Положением.

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

Лицам, награжденным Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, по приказу директора МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары:

педагогическим работникам - надбавка 15 процентов к окладу (ставке);
заместителям директора – надбавка 8 процентов к окладу.

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

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

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

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

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

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

7.6. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим родственные связи с руководителем учреждения, назначаются коллегиально, с участием сотрудника управления образования (по согласованию).

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами

(пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов)) и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

IX. Гарантии по оплате труда

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

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


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

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №56» ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары
(протокол № 6 от 02.12.2025 г.)

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары
 М.В. Фарафонова

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ №56»

г. Чебоксары

Е.А. Гладких

(Приказ № 619 от 02.12.2025 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №56» города Чебоксары Чувашской Республики,
подведомственного Управлению образования администрации города Чебоксары**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №56» города Чебоксары Чувашской Республики, подведомственного Управлению образования администрации города Чебоксары (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 сентября 2025 года (Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"), с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 №3570, и приказом Минобразования Чувашии от 31.12.2008 №2051 «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Чувашской Республики», приказом управления образования администрации города Чебоксары от 25.12.2015 № 4404 «Примерный порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

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

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно и определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий период, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, являющихся приложением к данному порядку.

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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

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

- особый режим работы;

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

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

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

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

3.3. 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 воспитания и просвещения Российской Федерации", "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":

педагогическим работникам - надбавка 25 процентов к окладу (ставке);

заместителям директора – надбавка 10 процентов к окладу.

Размеры и условия выплаты надбавок определяются настоящим Положением.

Лицам, работающим в общеобразовательном учреждении, за исключением работников, указанных в абзаце третьем пункта 3.3 настоящего Положения, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук - 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук - 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются настоящим Положением.

Лицам, награжденным Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, по приказу директора МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары:

педагогическим работникам - надбавка 15 процентов к окладу (ставке);

заместителям директора – надбавка 8 процентов к окладу.

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.

3.4. Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей (Приложение № 1). Оценка выполнения показателей осуществляется комиссией по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

3.5. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается Управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам - руководителем учреждения на основании протокола комиссии по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим родственные связи с руководителем учреждения, назначаются коллегиально, с участием сотрудника управления образования (по согласованию).

3.7. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов один раз в год (к 15 сентября текущего года) за исключением вновь принятых работников, которые имеют право обратиться в комиссию по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ через три месяца после приема на работу в учреждение. После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

3.8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество выполняемой работы (за вычетом надбавки руководителю,

установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

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

3.9. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника в пределах бюджетных ассигнований, направленных учреждением на оплату труда на основании протокола комиссии по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

3.10. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда), отводимого на выплату надбавок за качество выполняемой работы, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.11. Педагогические работники и прочий персонал, принятые на работу из других образовательных учреждений, имеют право предоставить оценочный лист и аналитическую справку с предыдущего места работы, на рассмотрение в комиссию по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ непосредственно в день трудоустройства в учреждение. Работники имеют право на выплаты стимулирующего характера, отработав предыдущий период в другом общеобразовательном учреждении (при этом осуществляется пересмотр балла в % соотношении по критериям данного Положения).

3.12. Внутренние совместители (кроме заместителей директора) заполняют оценочный лист и аналитическую справку по одной (основной) занимаемой должности.

3.13. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок за качество выполняемых работ производятся пропорционально фактически отработанному времени.

3.14. Виды премиальных выплат:

3.14.1 Педагогические работники имеют право на получение премиальных выплат за:

Педагогический персонал имеет право на получение премиальных выплат за:

1. высокую результативность проведения республиканских, городских, районных общешкольных и классных мероприятий;
2. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
3. эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса;
4. выполнение особо важных и срочных работ;
5. участие в проектной деятельности лично и /или творческой группе;
6. продвижение педагогического опыта школы, учителя в средствах массовой информации;
7. подготовку образовательного учреждения к новому учебному году.

3.14.2 Административно-управленческий персонал имеет право на премиальные выплаты за:

1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
2. внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
3. организацию эффективного участия в грантах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

4. эффективную эксплуатацию здания школы, за качественное проведение ремонтных работ, своевременную ликвидацию аварийных ситуаций;
5. выполнение особо важных и срочных работ;
6. эффективное и результативное использование средств, выделенных для обеспечения деятельности учреждения.

3.14.3 Учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие имеют право на премиальные выплаты за:

1. личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
2. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
3. участие в ремонтных работах;
4. участие в ликвидации аварийных ситуаций;
5. выполнение особо важных и срочных работ;
6. эффективное использование и экономия финансовых средств школы.

3.15. Работники учреждения могут премироваться к праздничным датам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и профессиональным праздникам.

3.16. Работники образовательного учреждения премируются к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

3.17. Работникам образовательного учреждения выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере одного должностного оклада сотрудника за счет средств работодателя.

3.18. Размеры премирования всех работников учреждения по итогам работы утверждаются приказом директора школы, подготовленном на основании протокола комиссии по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера с учетом качества, эффективности и продолжительности работы сотрудника, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. Размеры премирования за качество выполняемых работ, за исключением заместителей директора, не должны превышать сумму финансовых средств, заложенных в фонд оплаты труда на осуществление выплат стимулирующего характера. Размер премиальных выплат заместителям директора определяет руководитель учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются Управлением образования администрации города Чебоксары.

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

3.19 Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов..

3.20 Размер премии работника может быть уменьшен по решению комиссии по распределению премиальных и стимулирующих выплат на основании оценки качества выполняемых работ, в том числе за невыполнение должностных заданий и оперативных поручений руководства, на величину до 20 % от размера премии за отчетный период.

3.22. Материальная помощь.

3.22.1 Работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- заключение брака (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, в случаях тяжелых заболеваний).

3.22.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, с приложением копий соответствующих документов.

3.22.3. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения.

3.22.4. Материальная помощь работникам школы выделяется за счет экономии средств фонда оплаты труда в размере до одного должностного оклада.

3.22.5. Руководителю учреждения материальная помощь оказывается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Чебоксары.

IV. Регламент создания и работы комиссии по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

4.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет комиссия по распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (далее Комиссия), утвержденная приказом по учреждению, также она принимает решение по премиальным выплатам. Члены в состав Комиссии предлагаются работниками учреждения на общем собрании трудового коллектива, голосование по включению кандидатов в состав Комиссии происходит через открытое голосование на собрании коллектива и может проводиться по каждому предложенному кандидату отдельно или по утверждению полного списка кандидатов.

4.2. В состав Комиссии могут быть включены как работники учреждения, так и представители профсоюзной организации учреждения, так и представители органа государственного-общественного самоуправления. Предельное количество членов Комиссии – 15 человек, минимальное – 7 человек. Срок полномочий комиссии - 1 год. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 50% от общего числа членов комиссии.

4.3. Каждый работник учреждения представляет в Комиссию оценочный лист с анализом работы по выполнению критериев и показателей за соответствующий период один раз в год к 10 сентября текущего года. Оценочный лист заполняется в соответствии с утвержденной формой (Приложение №2). Исключение составляют работники МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары, которые находились в административном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком в соответствующий период. Данные категории работников могут предоставить оценочные листы за предыдущий отработанный период.

4.4. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая Комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество) листов», который заверяется подписью руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии.

4.5. По результатам изучения оценочных листов составляется сводный оценочный лист (Приложение № 3). Результаты оценки заносятся в Протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников (Приложение №4). Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

4.6. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 календарных дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим

Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

4.8. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок.

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

4.10 Премияльные выплаты работникам соответствующих категорий могут устанавливаться по предложению членов Комиссии, заместителей директора, руководителя учреждения или по письменному ходатайству самого работника. Предложения и ходатайства рассматриваются Комиссией с последующим оформлением протокола. Протокол заседания с рассмотрением премиальных выплат передается руководителю учреждения для издания на его основании приказа.

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

**Перечень
показателей и критериев работы для определения надбавок за качество
выполняемых работ педагогическими и другими работниками из стимулирующей
части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары,
подведомственного управлению образования администрации города Чебоксары**

Наименование должности: учитель

Показатели	Критерии	Шкала показателей		
1. Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	1.1 Сохранность предметных результатов, учащихся (по итогам 1 четверти (полугодия) и годовых отметок). (по справке заместителя директора)	Повысилось = 2,0 на том же уровне =1,0		
	1.2 Результаты контрольных муниципальных мероприятий по освоению ООП НОО, ООО – ВПР (по справке зам. директора).	4,0 и выше = 2,0 3,5 – 3,9 = 1,5 3,0 – 3,4 = 1,0 ниже 2,9 = 0		
	1.3 Результаты ГИА (баллы суммируются; *2 и более классов комплектов балл умножить на 1,5; математика и русский язык балл умножить на 2).	1 и более класс комплект (*) ОГЭ, ЕГЭ (база-математика) 4,5 и выше =5,0 4,0 – 4,4 = 4,0 3,5 – 3,9 = 3,0 3,0 – 3,4 = 2,0 ЕГЭ: от 70 и выше =5,0 от 55 до 69=4,0 от 40 до 54 =3,0	11-24 человек ОГЭ, ЕГЭ (база-математика) 4,5 и выше =3,0 4,0 – 4,4 = 2,0 3,5 – 3,9 = 1,5 ЕГЭ: от 70 и выше =3,0 от 55 до 69=2,0	До 10 человек включительно ОГЭ, ЕГЭ (база-математика) 4,5 и выше =2,0 4,0 – 4,4 = 1,5 3,5 – 3,9 = 1,0 ЕГЭ: от 70 и выше =2,0 от 55 до 69=1,5
	1.4 Результаты освоения программы учебных предметов за 1 класс начальной школы.	= 2,0		
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 29 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (баллы суммируются за каждого).	Участие на муниципальном уровне (с результатом выше 35%) =1,0 Город, призер = 2,0 Город, победитель =3,0 Республика, призер =4,0 Республика, победитель =5,0 Россия, призер = 6,0		
	2.2 Результативность участия обучающихся в Республиканских	*Город, призер = 2,0 *Город, победитель =3,0		

	интеллектуальных играх младших школьников, Всезнайка, метапредметных интеллектуальных состязаниях (баллы суммируются за каждого, кроме*)	Республика, призер =2,0 Республика, победитель =2,5
	2.3 Результативность участия обучающихся в олимпиадах по профилям, утвержденным приказом МИНОБРНАУКИ России (суммируется за каждого).	Призовое место (дистанционно) =1,0 ОЧНО: Республика, призер =2,0 Республика, победитель = 3,0 Россия, призер = 4,0 Россия, победитель = 5,0
	2.4 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференция школьников: «Первые шаги в науку», «Я-исследователь», «Открытие юных», «Радуга ремесел», «Эксельсиор». (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.5 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; *1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.6 Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах школьников (кроме рисунков дистанционных), спортивных соревнованиях (в т. ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; *1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.7 Результативность подготовки учителем команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: Город = 1,0 Республика = 2,0 Россия = 3,0
	2.8 Результативность подготовки учителем команд	Призовое место: Район = 1

	к участию в спортивных (военно-спортивных) соревнованиях. (баллы суммируются за разные виды соревнований).	Город = 1,5 Республика = 2,0 Россия = 3,0
	2.9 Результативность участия обучающихся по сдаче норм ГТО (подтверждается документально)	Бронзовый значок – 1 Серебряный значок – 1,5 Золотой значок - 2
	2.10 Организация и проведение предметных декад (по справке заместителя директора).	=1,0
	2.11 Организация и проведение консультаций по подготовке к ГИА (по справке заместителя директора).	=1,0
	2.12 Организация и проведение консультаций по подготовке к муниципальному этапу ВОШ, НПК (по справке зам. директора).	=1,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья обучающихся (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	3.1 Организация и охват горячим питанием (от 80% и выше) (по справке зам. директора)	=0,5
	3.2. Организация работы по формированию культуры питания (мастер-классы, программа и др.) и реализация республиканских проектов по питанию (по справке зам)	= 1
	3.3 Создание условий, обеспечивающих безопасность и предотвращение случаев причинения вреда здоровью учащихся во время уроков, перемен и мероприятий (по справке зам. директора)	=0,5
	3.4 Систематическое использование здоровьесберегающих технологий (по справке зам. директора)	=0,5
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты.	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2,0

Обеспечение непрерывности и собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 19,5 баллов)	заместителя директора).	
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2,0 Победитель = 5,0
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Школьный уровень – 0,5 Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0
	4.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	= 1,0
	4.6 Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель»* (баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 *Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработках уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы, СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ и Госслужб входящих в структуру правительства ЧР. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
	4.8. Методическое сопровождение педагогической практики (по	=1,0

	справке зам. директора)	
5. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5 баллов)	5.1 Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ДДЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР, РФ и др.	Призовое место (5 и более) = 1,0
	5.4 Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска», подготовка документов на ПМПК. Работа в качестве общественного воспитателя (по справке соц. педагога, педагога-психолога).	=1,0
	5.5 Дополнительная индивидуальная и (или) групповая работа с обучающимися (ежемесячные выходы на соревнования, экскурсии, музеи, театры, библиотеки, ССУЗы, ВУЗы и т.д.)	1 раз в четверть = 0,5 1 раз в месяц = 1,0 10 и более в год = 1,5
6. Внешняя оценка работы учителя (максимальное кол-во баллов по критерию – 2 б)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации: журналы успеваемости, внеурочной деятельности, планы воспитательных работ и др. (по справке заместителя директора).	Классные руководители = 1,0 Учителя-предметники = 1,0

Наименование должности: воспитатель

Показатели и Критерии		Шкала показателей
1.1	Эффективность организации по привлечению контингента обучающихся в ГПД	=2,0
1.2	Сохранность контингента в ГПД	=2,0
1.3	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительной причины.	=2,0
1.4	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	=2,0
1.5	Качественная организация внеучебной работы (выполнение домашних заданий и др.)	=2,0
1.6	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц).	=3,0
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб, обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	=2,0
Всего по показателям:		15 баллов

Наименование должности: социальный педагог

Показатели	Критерии	Шкала показателей
1. Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	1.1. Охват обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, охваченных социально-педагогическими мероприятиями в течение учебного года	увеличился = 2,0 сохранился = 1,0
	1.2. Охват обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, дополнительным образованием	- 70 - 100 % =2,0 - 40 - 60 % = 1,0 - менее 30 % =0,0
	1.3. Результативность индивидуальной профилактической и коррекционной работы с обучающимися группы риска, пропускающими учебные занятия по неуважительным причинам в течение учебного года (отчет о проделанной работе)	на том же уровне = 1,0 положительная динамика = 2,0
	1.4. Результативность консультационных услуг, оказанных субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям (количественные показатели).	повысилась = 2,0 на том же уровне = 1,0
	1.5 Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте учреждения.	=1,0
	1.6 Вовлечение подростков, состоящих на учете в КпДН, ОДН, ВШК в общественно-значимые мероприятия, ученическое самоуправление.	- 70 - 100 % =3,0 - 40 - 60 % = 2,0 - менее 30 % =1,0
	1.7 Взаимодействие с внешними организациями в интересах детей -правоохранительными органами; -отделами опеки и попечительства; -центрами социальной помощи семье и детям	=1,0
	1.8 Мониторинг правонарушений и преступлений, совершаемых несовершеннолетними: - отсутствуют - ниже по сравнению с прошлым годом - на том же уровне	=2,0 =1,0 =0,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 18,5 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников: «Первые шаги в науку», «Я-исследователь», «Открытие юных», «Радуга ремесел», «Эксельсиор» (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.2 Результативность участия	Город, призеры* =

	обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т.ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.4 Результативность подготовки педагогом команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: город = 1,0 республика = 2,0 Россия = 3,0
	2.5 Организация и проведение предметных декад (по справке заместителя директора).	=1,0
	2.6 Организация и проведение консультаций по подготовке к муниципальному этапу НПК (по справке заместителя директора).	=1,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество –3,0 балла)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.	=0,5
	Использование на занятиях/мероприятиях здоровьесберегающих технологий.	=0,5
	Организация работы психолого-педагогического консилиума (по справке заместителя директора)	организация =2,0 участие (от 50%) =1,0 участие (до 50%) =0,5
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 18	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0

баллов)	4.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6 Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель»* (баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработках уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
	4.8 Методическое сопровождение педагогической практики (по справке зам. директора)	=1,0
5. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	5.1. Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ДДЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР, РФ и др.	Призовое место (5 и более) = 1
	5.4. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска», подготовка документов на ПМПК. Работа в качестве общественного воспитателя (по справке зам. директора).	=1,0

6. Внешняя оценка работы (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации. (по справке заместителя директора)	=2,0
Всего по показателям:		60 баллов

Наименование должности: педагог–психолог

Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено
1.Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	1.1. Результативность психодиагностической работы (количественные показатели).	более 130ч. = 2,0 до 130 ч. = 1,0
	1.2. Результативность коррекционно-развивающей работы (количественные показатели).	повысилась = 2,0 на том же уровне = 1,0
	1.3. Результативность психопросветительской работы (количественные показатели).	более 30 ч. = 2,0 до 30 ч. = 1,0
	1.4. Результативность консультационных услуг, оказанных субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям (количественные показатели).	более 130ч. = 2,0 до 130 ч. = 1,0
	1.5. Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте учреждения.	=1,0
	1.6. Проведение мониторингов - 1 - 2 параллель - 3 и более параллели	=2,0 =5,0
	1.7. Взаимодействие со специалистами ППМС – центров и других организаций по сопровождению детей.	=1,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 18,5 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников: «Первые шаги в науку», «Я-исследователь», «Открытие юных», «Радуга ремесел», «Эксельсиор» (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.2 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений),	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5

	проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т. ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.4 Результативность подготовки педагогом команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: город = 1,0 республика = 2,0 Россия = 3,0
	2.5 Организация и проведение предметных декад (по справке заместителя директора).	=1,0
	2.6. Организация и проведение консультаций по подготовке к муниципальному этапу НПК	=1,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество –3,0 балла)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.	=0,5
	Использование на занятиях/мероприятиях здоровьесберегающих технологий.	=0,5
	Организация работы психолого-педагогического консилиума (по справке заместителя директора)	организация =2,0 участие (от 50%) =1,0 участие (до 50%) =0,5
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 18 баллов)	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях,	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный

	форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	уровень =2,0
	4.4. Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6. Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель»*(баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 *Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработок уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы ЧР, РФ (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
	4.8. Методическое сопровождение педагогической практики (по справке зам. директора)	=1,0
5.Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	5.1 Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2. Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3. Результативность участия обучающихся в дистанционных конкурсах, конкурсах рисунков,	Призовое место (5 и более) = 1

	олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Этер, Авангард, ГДДТиЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР, РФ и др.	
	5.4. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска», подготовка документов на ПМПК. Работа в качестве общественного воспитателя (по справке зам. директора)	=1,0
6. Внешняя оценка работы (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации (по справке заместителя директора)	=2,0
Всего по показателям:		60 баллов

**Наименование должности: преподаватель-организатор
основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР)**

Показатели	Критерии	Шкала показателей
1. Образовательные результаты по преподаваемым предметам (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	1.1. Сохранность предметных результатов, учащихся (по итогам 1 четверти годовых (полугодовых) отметок)	повысился = 2,0 на том же уровне =1,0
	1.2. Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста. (справка)	=4,0 – 100% от подлежащих постановке на учет
	1.3. Разработка и содержание информационного стенда по своим направлениям деятельности	=2,0
	1.4. Обеспечение содержания индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности.	=2,0
	1.5. Разработка и проведение месячника по оборонно-массовой работе	=2,0
	1.6. Выполнение программных требований по организации пятидневных учебных сборов (приказ)	=3,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 29 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (баллы суммируются за каждого).	Участие на муниципальном уровне (с результатом выше 35%) =1,0 Город, призер = 2,0 Город, победитель =3,0 Республика, призер =4,0 Республика,

		победитель =5,0 Россия, призер = 6,0
2.2	Результативность участия обучающихся в олимпиадах по профилям, утвержденным приказом МИНОБРНАУКИ России	Призовое место (дистанционно) =1,0 ОЧНО: Республика, призер =2,0 Республика, победитель = 3,0 Россия, призер = 4,0 Россия, победитель = 5,0
2.3	Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников: «Первые шаги в науку», «Я-исследователь», «Открытие юных», «Радуга ремесел», «Эксельсиор» (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры=5,0
2.4	Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры = 1,0 Город, победители =1,5 Республика, призеры =2,0 Республика, победители =2,5 Россия, призеры=3,0
2.5	Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т.ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры = 1,0 Город, победители =1,5 Республика, призеры =2,0 Республика, победители =2,5 Россия, призеры=3,0
2.6	Результативность подготовки учителем команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: город = 1,0 республика = 2,0 Россия =3,0
2.7	Результативность подготовки учителем команд к участию в спортивных (военно-спортивных) соревнованиях. (баллы суммируются за разные виды соревнований).	Призовое место: Район = 0,5 город = 1,0 республика = 2,0 Россия =3,0
2.8	Результативность участия обучающихся по сдаче норм ГТО (подтверждается документально)	Бронзовый значок = 1,0 Серебряный значок = 1,5 Золотой значок =2,0
2.9	Организация и проведение предметных декад (по справке заместителя директора).	=1,0

	2.10 Организация и проведение консультаций по подготовке к муниципальному этапу ВОШ, НПК (по справке заместителя директора).	=1,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное кол-во баллов–1б)	3.1 Создание условий, обеспечивающих безопасность и предотвращение случаев причинения вреда здоровью учащихся во время уроков, перемен и мероприятий (по справке зам. директора)	=0,5
	3.2 Систематическое использование на здоровьесберегающих технологий (по справке заместителя директора)	=0,5
4.Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 19,5 баллов)	3.1 Участие преподавателя в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2
	3.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	3.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0
	3.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	3.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	3.6 Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г.Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель»* (баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	3.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработок уроков и внеклассных мероприятий АУ «ЦМиРО» г.Чебоксары, БУ ЧР ДПО «ЧРИО» Минобразования Чувашии, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
	3.8 Методическое сопровождение педагогической практики (по справке зам. директора)	=1,0
5.Работа	4.1 Работа, направленная на формирование	

<p>преподавателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</p>	<p>позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).</p>	<p>от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1</p>
	<p>4.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.</p>	<p>= 0,5</p>
	<p>4.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ГДДТиЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР, РФ и др.</p>	<p>Призовое место (5 и более) = 1</p>
	<p>4.4 Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска», подготовка документов на ПМПК. Работа в качестве общественного воспитателя (по справке социального педагога).</p>	<p>=1</p>
<p>6. Внешняя оценка работы преподавателя (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)</p>	<p>Качественное и своевременное ведение школьной документации: журналы, личные дела обучающихся, отчеты, анализы (по справке заместителя директора).</p>	<p>Классные руководители =1,0 Учителя-предметники =1,0</p>
<p>Всего по показателям:</p>		<p>70 баллов</p>

Наименование должности: учитель-логопед, учитель-дефектолог

Показатели	Критерии	Шкала показателей
<p>1. Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)</p>	<p>1.1. Проведение мониторинга по выявлению детей с проблемами в речевом развитии</p>	<p>=2,0</p>
	<p>1.2. Проведение диагностики достижений планируемых результатов</p>	<p>=1,0</p>
	<p>1.3. Своевременное и качественное ведение банка данных детей с</p>	<p>=2,0</p>

	нарушениями речи	
	1.4. Результативность консультационных услуг, оказанных субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям (количественные показатели).	повысилась = 2,0 на том же уровне = 1,0
	1.5. Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте учреждения	=1,0
	1.6. Построение индивидуальных маршрутов для обучающихся с ОВЗ	=1,0
	1.7. Посещаемость занятий обучающимися в соответствии с составом групп	от 80% = 2,0 менее 80% = 1,0
	1.8. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися с положительной динамикой	на том же уровне = 1,0 повысилась = 2,0
	1.9 Организация логопедических занятий в группах с общей наполняемостью более 25 учащихся.	=2,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 18,5 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников: «Первые шаги в науку», «Я-исследователь», «Открытие юных», «Радуга ремесел», «Эксельсиор» (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители = 3,0 Республика, призеры = 3,0 Республика, победители = 4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.2 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т.ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.4 Результативность подготовки педагогом команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: город = 1,0 республика = 2,0 Россия = 3,0

	2.5 Организация и проведение предметных декад (по справке заместителя директора).	=1,0
	2.6. Организация и проведение консультаций по подготовке к муниципальному этапу НПК.	=1,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество –3,0 балла)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.	=0,5
	Использование на занятиях/мероприятиях здоровьесберегающих технологий.	=0,5
	Организация работы психолого-педагогического консилиума (по справке заместителя директора)	организация =2,0 участие (от 50%) =1,0 участие (до 50%) =0,5
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 18 баллов)	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0
	4.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6 Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель»* (баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработок уроков и внеклассных мероприятий АУ	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0

	«ЦМиРО» г.Чебоксары, БУ ЧР ДПО «ЧРИО» Минобразования Чувашии, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	
	4.8. Методическое сопровождение педагогической практики (по справке зам. директора)	=1,0
5. Работа учителя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	5.1 Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ГДДТиЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР и РФ	Призовое место (5 и более) = 1
	5.4 Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска», подготовка документов на ПМПК. Работа в качестве общественного воспитателя (по справке заместителя директора).	=1,0
6. Внешняя оценка работы (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации (по справке заместителя директора)	=2,0
Всего по показателям:		60 баллов

Наименование должности: тьютор

Показатели	Критерии	Шкала показателей
1. Образовательные результаты (максимальное количество баллов – 9,0 баллов)	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.п.) (суммируется по уровню)	город = 2,0 республика = 3,0 Россия = 4,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5

(максимальное количество баллов по критерию – 11,5 баллов)	школьников (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Город, призеры = 2,0 Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.2 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (суммируются по уровню; * 1 и более).	Призовое место: Город=1,0 Республика=1,5 Россия=2,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т.ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Призовое место: Город=1,0 Республика=2,0 Россия=3,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.	=0,5
	Использование на занятиях/мероприятиях здоровьесберегающих технологий	=0,5
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 17,0 баллов)	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.)(баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0

	4.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6 Участие и результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары, включая дистанционные* (баллы суммируются по уровню).	Участие = 1,5 Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработок уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* = 1,0 Победитель* = 2,0
5. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	5.1 Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ДДЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР и РФ	Призовое место (5 и более) = 1
6. Внешняя оценка работы педагога (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации.	=2
Всего по показателям:		43 балла

наименование должности: педагог дополнительного образования

Показатели	Критерии	Шкала показателей
Образовательные результаты по преподаваемым программам (максимальное количество баллов по критерию – 16,0 баллов)	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.п.) (суммируется по уровню)	город = 2,0 республика = 3,0 Россия = 4,0
	Посещаемость объединения обучающихся	От 80% = 2,0 До 80% = 1,0
	Сохранность контингента в течение года	Не менее 80% = 2,0 Менее 80% = 1,0
	Организация воспитательной и социально направленной деятельности с родительской общественностью и /или социальными партнерами	=1,0
	Участие обучающихся в организации общешкольных массовых мероприятий -до 3-х мероприятий - более 4-х мероприятий	=1,0 =2,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 11,5 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители = 3,0 Республика, призеры = 3,0 Республика, победители = 4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.2 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т.ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары,	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5

	ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Россия, призеры* = 3,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.	=0,5
	Использование на занятиях/мероприятиях здоровые сберегающих технологий	=0,5
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 17,0 баллов)	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0
	4.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6 Участие и результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары, включая дистанционные* (баллы суммируются по уровню).	Участие = 1,5 Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработках уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
5. Работа педагога в	5.1 Работа, направленная на	

социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ГДДТЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР и РФ	Призовое место (5 и более) = 1
6. Внешняя оценка работы педагога (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации.	=2
Всего по показателям:		50 баллов

Наименование должности: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Показатели и Критерии		Шкала показателей
1.	Организация и результаты внеурочной деятельности	=5,0
2.	Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся	=2,0
3.	Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	=5,0
4.	Внешняя оценка работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	=3,0
5.	Работа советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	=5,0
Всего по показателям:		20 баллов

Наименование должности: методист

Показатели	Критерии	Шкала показателей
1. Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 15 баллов)	1.1 Участие в разработке содержания соответствующего раздела образовательной программы/программы развития/программы деятельности образовательной организации	2,0
	1.2 Руководство методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активное участие в методической работе образовательной организации	2,0
	1.3 Руководство и обеспечение программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации	Сопровождение программ (более 3-х) = 2,0 (менее 3-х) = 1,0
	1.4 Методическая поддержка педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах	=1,0
	1.5 Планирование и обеспечение повышения квалификации педагогических кадров	=1,0
	1.6 Осуществление методического сопровождения аттестации педагогических кадров	=1,0
	1.7 Посещение, анализ уроков и внеурочных занятий с обучающимися с целью оказания методической и консультационной помощи педагогическим работникам	10-15 = 3,0 5-9 = 2,0 До 5 = 1,0
	1.8 Анализ состояния учебно-методической работы в образовательной организации и разработка предложений по повышению ее эффективности	=2,0
	1.9 Подготовка документации на получение образовательной организации званий, наград, премий	=1,0
2. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного	2.1 Участие в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа = 0,5 Город = 1,0 Республика = 1,5 Россия = 2
	2.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых	Участие = 2 Победитель = 5

профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 23 балла)	конкурсах.	
	2.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0
	2.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, Вестник образования, в электронных сборниках статей АУ «ЦМиРО» г. Чебоксары, ЧРИО.	=1,0
	2.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	2.6 Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель» * (баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	2.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработках уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
	2.8 Наставничество, методическое сопровождение педагогической практики и (или) молодых специалистов. Проведение консультаций с педагогами (индивидуальные и групповые). (по справке заместителя директора)	Консультирование педагогов=1,0 Консультирование педагогов+ наставничество=2,0
	3. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	
3.1 Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	2,0	
3.2 Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	1,5	
3.3 Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1	
3.4 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ	= 0,5	

	(подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	
4. Внешняя оценка работы педагога (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	4.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации (по справке заместителя директора).	=2
Всего по показателям:		45 баллов

Наименование должности: педагог – организатор, старший вожатый

Показатели	Критерии	Шкала показателей
1. Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 15,0 баллов)	1.1. Сохранение количества обучающихся, состоящих в органах ученического самоуправления, детских организациях и объединениях в течение учебного года - контингент увеличился - контингент сохранился	=2,0 =1,0
	1.2. Реализация новых утвержденных программ в содержании каникулярного отдыха и оздоровления детей и подростков - реализуется в течение всех каникул; - частичная реализация	=2,0 =1,0
	1.3. Динамика количества мероприятий (досуговых, спортивных, экскурсионных и т.п.) -на том же уровне -выше	= 2,0 =3,0
	1.4 Организация социально-значимых акций на базе учреждения	до 3 акций = 1,0 более 4 акций = 2,0
	1.5 Наличие и реализация новых утвержденных программ в содержании работы детской школьной организации	реализуется =2,0 отсутствует =0,0
	1.6. Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, сетевое взаимодействие и др.: - более 5 партнеров - 2 - 4 партнера	=2,0 = 1,0
	1.7. Клубная деятельность различной направленности (создание общественных объединений, организация работы, участие в мероприятиях, акциях, конкурсах и т.п.)	=2,0
2. Организация и результаты внеурочной деятельности	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников: «Первые шаги в науку», «Я-исследователь»,	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призы = 2,0

(максимальное количество баллов по критерию – 19,5 баллов)	«Открытие юных», «Радуга ремесел», «Эксельсиор» (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры = 5,0
	2.2 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т.ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.4 Результативность подготовки учителем команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: город = 1,0 республика = 2,0 Россия =3,0
	2.5 Организация и проведение предметных декад (по справке заместителя директора).	=1,0
	2.6. Организация и проведение консультаций по подготовке к муниципальному этапу ВОШ, НПК (по справке зам. директора).	=1,0
	3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество – 2,0 балла)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.
Использование на занятиях/мероприятиях здоровьесберегающих технологий		=0,5
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных представителями ученического самоуправления (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		=1,0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты.	4.1. Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя	Школа =0,5 Город =1,0 Республика =1,5 Россия =2

Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 18 баллов)	директора).	
	4.2. Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие =2 Победитель = 5
	4.3. Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень =1,0 Республиканский, межрегиональный уровень =2,0
	4.4. Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО» г.Чебоксары, ЧРИО.	=1,0
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6. Результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары. Участие и результативность в конкурсах «За нравственный подвиг учителя»*, «Серафимовский учитель»* (баллы суммируются по уровню).	Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 * Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 * Победитель = 3,0
	4.7. Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработках уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
	4.8. Методическое сопровождение педагогической практики (по справке зам. директора)	=1,0
5.Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	5.1. Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2. Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых	Призовое место (5 и более) = 1

	ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ГДДТиЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР и РФ	
	5.4 Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и с детьми «группы риска», подготовка документов на ПМПК. Работа в качестве общественного воспитателя (по справке заместителя директора).	=1
6. Внешняя оценка работы (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации. (по справке заместителя директора)	=2
Всего по показателям:		60 баллов

Наименование должности: педагог-библиотекарь

Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено	
1. Сопровождение образовательной деятельности (максимальное количество баллов по критерию- 15,0 баллов)	1.1 Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОО методической, учебной, научно-методической литературой.	=2,0	
	1.3 Использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, буклук, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	=2,0	
	1.4 Проведение библиотечных уроков к памятным датам и дням	=2,0	
	1.6 Информационно-методическое сопровождение предметных декад, конкурсов и т.п.	=2,0	
	1.7 Разработка и реализация краткосрочных инновационных проектов	=2,0	
	1.8 Обеспечение сохранности библиотечного фонда (согласно плану работы)	=1,0	
	1.9 Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных о работе библиотеки	=2,0	
	1.10 Наличие информационного стенда и его постоянное обновление	=1,0	
	1.11 Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	=1,0	
	2. Организация и результаты внеурочной деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 11,5 баллов)	2.1 Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях школьников (баллы суммируются за каждого, кроме*).	Призовые места в школе* = 1,0 Лауреат* = 1,5 Город, призеры = 2,0 Город, победители =3,0 Республика, призеры =3,0 Республика, победители =4,0 Россия, призеры = 5,0
		2.2 Результативность участия обучающихся в интеллектуальных олимпиадах, конференциях, конкурсах (в т.ч. сочинений), проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 134 Республика,

	суммируются по уровню; * 1 и более).	призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.3 Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах школьников (кроме рисунков), спортивных соревнованиях (в т. ч. военно-спортивных), проводимых ДДЮТ, ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, УО администрации г. Чебоксары, ССУЗами, ВУЗами (баллы суммируются по уровню; * 1 и более).	Город, призеры* = 1,0 Город, победители* = 1,5 Республика, призеры* = 2,0 Республика, победители* = 2,5 Россия, призеры* = 3,0
	2.4 Результативность подготовки педагогом команд к участию в интеллектуальных, творческих конкурсах. (баллы суммируются по уровню).	Призовое место: город = 1,0 республика = 2,0 Россия = 3,0
	2.5 Организация и проведение декад.	= 1,0
3. Обеспечение условий безопасности и сохранение здоровья учащихся (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	Отсутствие случаев травматизма, произошедших с обучающимися на занятиях/мероприятиях.	= 0,5
	Использование на занятиях/мероприятиях здоровьесберегающих технологий	= 0,5
	Отсутствие замечаний по технике безопасности	= 1,0
4. Методологическая, инновационная деятельность и ее результаты. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 17,0 баллов)	4.1 Участие педагога в инновационной работе в рамках реализации школьных, городских, республиканских и федеральных образовательных проектов, программ (суммируется по уровням; по справке заместителя директора).	Школа = 0,5 Город = 1,0 Республика = 1,5 Россия = 2
	4.2 Подготовка к участию и результативность участия в грантовых конкурсах.	Участие = 2 Победитель = 5
	4.3 Реализация педагогических инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, и др.) (баллы суммируются в случае разной тематики).	Муниципальный уровень = 1,0 Республиканский, и, межрегиональный уровень = 2,0
	4.4 Публикации статей личного педагогического опыта: методические разработки, статьи в профессиональных периодических	= 1,0

	изданиях: Народная школа, в электронных сборниках статей ЦМиРО, ЧРИО.	
	4.5 Экспертная деятельность.	=1,0
	4.6 Участие и результативность в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, Управления образования г. Чебоксары, включая дистанционные* (баллы суммируются по уровню).	Участие = 1,5 Лауреат = 3,0 Призер = 4,0 Победитель = 5,0 * Участие = 1,0 *Лауреат = 1,5 * Призер = 2,0 *Победитель=3,0
	4.7 Результативность участия педагога в конкурсах, в методических фестивалях, олимпиадах, методических разработок уроков и внеклассных мероприятий ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ВУЗы и СУЗы Чувашии, Минпросвещения РФ. (* 1 и более)	Лауреат* = 0,5 Призер* =1,0 Победитель* =2,0
5.Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	5.1 Работа, направленная на формирование позитивного образа образовательной организации (пресс-релизы с указанием авторства на официальном сайте школы и соц. сети).	от 5 работ = 0,5 от 10 работ = 1
	5.2 Активная работа в сетевом взаимодействии в рамках деятельности профессиональных сообществ (подтверждается документально): - публикация статьи в сети интернет (статус СМИ) / параллельно публикуется на школьном сайте.	= 0,5
	5.3 Результативность участия обучающихся в дистанционных: конкурсах, конкурсах рисунков, олимпиадах, НПК, проводимых ЦМиРО, ЧРИО, Эткер, Авангард, ГДДТиЮТ, Сириус, Учи.ру, Фоксфорд, МетаШкола, ВУЗы ЧР и РФ	Призовое место (5 и более) = 1
6. Внешняя оценка работы (максимальное количество – 2 балла)	6.1 Качественное и своевременное ведение школьной документации.	=2,0
Всего по показателям:		50 баллов

Наименование должности: библиотекарь

Показатели	Критерии	Шкала
1.Динамика результатов	1.1. Системный анализ обеспеченности	

деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	учебной литературой: - осуществляется; - не осуществляется	=3,0 =0,0
	1.2. Анализ посещаемости учащихся библиотеки в сравнении с прошлым периодом: - выше; - на том же уровне	=3,0 =1,0
2.Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 10,5 баллов)	2.1. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест): - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне	=0,5 =1,0 =1,5
	2.2. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	=1,0
	2.3. Реализация профессиональных инициатив: -наличие разработанных методических рекомендаций; - проведение открытых занятий, мастер-классов; - организация обзоров литературы, выставок	=1,5 =1,5 =1,5
	Публикации статей личного опыта	=2,0
3.Обеспечение информационной открытости (максимальное количество баллов – 2,5 балла)	3.1. Создание и поддержка сайта или веб-страницы библиотеки	=1,5
	3.2Создание и поддержка базы данных школьной библиотеки, электронного каталога литературы	=1,0
4.Создание элементов инфраструктуры (максимальное количество баллов – 2,0 балла)	4.1Оформление кабинета, тематических стендов, папок, подборок	=1,0
	4.2Систематическое обновление информации на информационном стенде	=1,0
5.Работа библиотекаря в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов – 2,5 балла)	5.1Активное участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.: - на уровне ОО; - города и Республики	=1,0 =1,5
6.Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	6.1Использование информационных технологий в работе школьной библиотеки	=1,0
	6.2Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих органов: - замечания отсутствуют; -замечания несущественны	=1,5 =0,5
	6.3Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей): - жалобы отсутствуют; -жалобы несущественны (имеют единичный	=1,0 =0,5

	характер)	
Всего по показателям:		27 баллов

Наименование должности: секретарь руководителя

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	=4,0
1.2	Качественное оформление и ведение личных дел, обучающихся школы	=4,0
1.3	Своевременное и четкое заполнение журналов: регистрации приказов по школе, по учащимся; - своевременная регистрация входящей и исходящей документации; - своевременная передача информации с электронной почты.	=2,0 =1,0 =1,0
1.4	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей, отсутствие замечаний	=2,0
1.5	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации.	=2,0
1.6	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	=3,0
2.1	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	=4,0
2.2	Высокая исполнительная дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	=2,0
Всего по показателям:		25 баллов

Наименование должности: секретарь учебной части

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	=4,0
1.2	Качественное оформление и ведение личных дел, обучающихся школы	=4,0
1.3	Своевременное и четкое заполнение журналов: регистрации приказов по школе, по учащимся; - своевременная регистрация входящей и исходящей документации; - своевременная передача информации с электронной почты.	=2,0 =1,0 =1,0
1.4	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей, отсутствие замечаний	=2,0
1.5	Обеспечивает выдачу обучающимся справок об обучении и о периоде обучения, ведет соответствующие журналы регистрации выдач	=2,0

1.6	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	=3,0
2.1	Организация приема посетителей, обеспечение рабочего места руководителя необходимыми средствами организационной техники, канцелярскими принадлежностями	=4,0
2.2	Высокая исполнительная дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	=2,0
Всего по показателям:		25 баллов

Наименование должности: диспетчер образовательного учреждения

Показатели и критерии		Шкала показателей
1	Точность и своевременность составления/корректировки расписания занятий с учётом: требований СанПиН; нагрузки педагогов; занятости кабинетов и спортзалов; спецкурсов и факультативов; оперативность внесения изменений при замене уроков, отмене занятий; отсутствие накладок и конфликтов в расписании (двойное бронирование кабинетов, пересечение занятий у одного учителя)	=5,0
2	Качественное ведение журналов учёта: замен уроков, отсутствия педагогов, использования помещений; своевременная подготовка отчётных форм для администрации	=5,0
3	Качество и скорость реагирования на запросы: - учителей (поиск свободных кабинетов, оборудование); - администрации (оперативная сводка по занятиям); - родителей (информация о расписании, отменах); качество ведения телефонных переговоров и электронной переписки; организация совещаний, педсоветов, родительских собраний (рассылка приглашений, подготовка помещений)	=5,0
4	Качество и регулярность проверок: - фактического проведения уроков; - заполнения класных журналов; - соблюдения расписания; фиксация отклонений и информирование зам. директора по УВР; анализ причин срывов занятий и предложение мер по их предотвращению	=5,0
5	Качество и актуальность данных в электронном расписании; грамотное применение АИС (автоматизированных информационных систем) для управления расписанием; ведение электронной документации без ошибок и сбоев; освоение новых программных инструментов для оптимизации процесса	=5,0
6	Своевременное обновление информации на школьном сайте/в мессенджерах; ведение базы данных:	=5,0

	- контактов педагогов; - расписания кружков; - графика дежурств.	
7	Качественная координация работы технического персонала (подготовка аудиторий к мероприятиям); обеспечение логистики при проведении: - экзаменов (ОГЭ/ЕГЭ); - олимпиад; - открытых уроков; контроль наличия расходных материалов (мел, бумага для объявлений и т. п.)	=5,0
8	Качество и высокий уровень исполнительской дисциплины – выполнение поручений в срок; точность учета учебной нагрузки педагога; своевременное выявление и устранение нарушений в организации занятий	=5,0
Всего по показателям:		40 баллов

Наименование должности: делопроизводитель

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1	Прием, регистрация, учет и распределение входящей и исходящей корреспонденции	=4,0
1.2	Контроль за сроками исполнения документов и поручений	=4,0
1.3	Обеспечение сохранности служебной документации, систематизация и хранение документов текущего архива, подготовка и передача документов в архив школы, составление описей дел	=2,0 =1,0 =1,0
1.4	Введение протоколов рабочих собраний, совещаний и педагогических советов	=2,0
1.5	Своевременное информирование о ходе исполнения документов	=2,0
1.6	Оперативность предоставления справок и выписок, точность и полнота информации по запросам сотрудников	=3,0
2.1	Поддержание актуальности справочных материалов (телефоны, адреса, графики и т.п.)	=4,0
2.2	Высокая исполнительная дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	=2,0
Всего по показателям:		25 баллов

Наименование должности: лаборант

Показатели	Критерии	Шкала показателей
1. Качество выполняемых работ – (максимальное количество баллов по	1.1. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	=1,0
	1.2. Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии, лаборатории в чистоте порядке	=2,0
	1.3. Сохранность лабораторного и компьютерного	=2,0

критериям – 10,0 баллов)	оборудования	
	1.4. Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	=2,0
	1.5. Проявление инициативы по повышению эффективности использования лабораторного оборудования	=2,0
2. Трудовая дисциплина (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	2.1. Отсутствие замечаний на нарушения: - правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие опозданий на работу, прогулов); - требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда и техники безопасности (отсутствие травм по вине работника)	=0,5 =0,5
	ВСЕГО по показателям:	10 баллов

Наименование должности: инженер, программист

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1.	Профилактическая работа по предупреждению сбоев в работе ИВТ	до 3
1.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	до 2
1.3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 3
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 2
Всего по всем показателям:		10 баллов

Наименование должности: системный администратор, техник

Показатели и критерии		Шкала показателей
Профилактическая работа по предупреждению сбоев в работе ИВТ		=3,0
Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.		=3,0
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		=2,0
Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.		=2,0
Всего по всем показателям:		10 баллов

Наименование должности: специалист по закупкам

	Показатели и критерии	Шкала показателей
1.1.	Своевременное и качественное ведение закупочной документации	=3,0

1.2.	Наличие и сохранность документации в рамках закупочной системы	=1,0
1.3.	Своевременное формирование и сдача отчетных форм	=2,0
1.4.	Размещение документации в ЕИС в установленные сроки	=3,0
1.5.	Своевременное утверждение размещения в ЕИС положения о закупке товаров, работ, услуг по 223-ФЗ	=2,0
1.6.	Внедрение и использование электронных инструментов (ЭЦП, сервисы ЕИС, электронный магазин), цифровых сервисов	=2,0
2.1.	Отсутствие нарушений порядка проведения процедур (аукционы, конкурсы, запросы котировок)	=2,0
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, контролирующих надзорных органов	=2,0
3.1.	Экономия бюджетных средств (процент снижения от НМЦК при торгах)	=3,0
3.2.	Выполнение плана закупок (плана-графика) в пределах утвержденных лимитов	=3,0
4.1.	Своевременность заключения контрактов с победителями закупок	=2,0
4.2.	Контроль сроков и качества исполнения обязательств поставщиками (подрядчиками)	=2,0
4.3.	Оперативное оформление приемки товаров/работ/услуг (акты, товарные накладные)	=2,0
4.4.	Ведение реестра контрактов и мониторинг их исполнения	=2,0
5.1.	Регулярное повышение квалификации (курсы, семинары по 44-ФЗ/223-ФЗ)	=3,0
5.2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	=3,0
5.3.	Эффективное взаимодействие с централизованной бухгалтерией (отделом закупок), региональным центром закупок, экономистом школы	=3,0
Всего по всем показателям		40 баллов

Наименование должности: специалист по кадрам

Показатели	Критерии	Шкала показателей
Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров (максимальное количество баллов по критерию- 13,5 баллов):	Качественное ведение личных дел и карточек работников по форме Т-2	=1,5
	Заполнение трудовых книжек и вкладышей к ним.	=1,5
	Ведение книги учета трудовых книжек.	=1,5
	Своевременная подготовка приказов по кадрам (о приеме, увольнении, переводе, отпуске, о выплатах, доплатах, перерасчетах, премировании).	=1,5
	Качественное оформление книги приказов по кадрам.	=2,0
	Качественное заключение трудовых договоров с работниками и ведение журнала регистрации трудовых договоров.	=2,0
	Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета 1С:	=2,0

	Предприятие Камин	
	Своевременное соблюдение сроков проведения обязательных предварительных (периодических) медицинских осмотров сотрудников	=2,0
Своевременное и качественное предоставление отчетности (максимальное количество баллов по критерию - 18,5 баллов):	Качественное ведение табеля учета рабочего времени персонала. Качественное ведение учета больничных листов работников и заполнение заявлений для последующей сдачи в бухгалтерию.	=2,0 =2,0
	Своевременное и качественное предоставление отчетов: - ежемесячный отчет по выполнению квоты в Центр занятости населения, - 2 раза в неделю в Управление образования и Центр мониторинга образования – отчет по вакансиям и мерам по их закрытию, - отчеты ЕФС-1 в день увольнения и в день приема сотрудников в Социальный фонд России, - отчет о переходе на предоставление сведений о трудовой деятельности в электронном виде, - ежегодная сдача в Социальный фонд России поименного списка педагогических работников к перечню льготных профессий (для льготного стажа педагогическим работникам), - Остальные отчеты по запросам различных органов.	=1,5 =1,5 =5,0 =2,0 =3,0 =1,5
Прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений. Своевременная выдача справок сотрудникам (максимальное количество баллов по критерию- 8 баллов)	Оперативность, системность и качество ведения документации.	=2,0
	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений и заданий директора. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	=2,5
	Ответственное исполнение трудовой дисциплины.	=1,5
	Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	=2,0
Всего по показателям:		40 баллов

Наименование должности: специалист по охране труда

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1	Своевременное обновление и разработка инструкций по ОТ и ТБ, инструкций и должностных обязанностей по охране труда	=3,0
1.2	Организация по обеспечению безопасности членов	

	образовательного процесса, охраны труда, предупреждение травматизма, дорожно- транспортных происшествий - отсутствие фактов травматизма, нарушений охраны труда - в ОУ имеется один или более факт травматизма	=5,0 =2,0
1.3	Своевременность и качество проведения всех видов инструктажей: - все виды инструктажей проводятся своевременно и качественно, правильно оформлены в журналах - в заполнении журналов допущены ошибки, искажающие общую картину инструктажа	=2,0 =0,5
1.4	Качественное и своевременное ведение документации. Наличие и состояние полного пакета необходимой нормативной документации по охране труда: - своевременно и качественно, правильно оформлены журналы - допущены несущественные отклонения - допущены существенные отклонения	=3,0 =0,5 - 0,5
1.5	Выявление потребностей в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда. Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда - потребности выявлены, проверка осуществляется в установленном порядке - потребности не выявлены, проверка не осуществлялась	=2,0 =0,0
1.6	Своевременное и качественное оформление приказов, табелей, личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета - наличие замечаний	=3,0 =0,0
1.7	Разработка и ведение базы, банка данных, сотрудников и воинского учета	=2,0
2.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства по охране труда	Участие – 1,0 Призер - 2,0
2.2	Проведение с педагогическим персоналом занятий по охране труда и ТБ, учебных тренировок	=2,0
2.3	Повышение квалификации, профессиональная подготовка, участие в вебинарах, семинарах и т.д.	=1,0
2.4	Своевременное составление необходимых отчетов и ответов, предоставление их в установленные сроки в соответствующие органы (органам власти, центрам занятости, военкоматам, архивам и т. д)	=3,0
2.5	Наличие дополнительных работ. Участие в работе квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.	=2,0
3.1	Отсутствие нарушений ТБ со стороны педагогов и штатных работников: - нет - есть	=2,0 =0,0
3.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) (указать)	=2,0
3.3	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, вовлечение их в решение вопросов, связанных с охраной труда	=2,0

	- мероприятия разрабатывались в установленные сроки - мероприятия не разрабатывались	=0,0
3.4	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками. Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников учреждения.	=2,0
3.5	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов ДО и руководителя.	=2,0
Всего по показателям:		40 баллов

Наименование должности: экономист

	Наименование критерия	Шкала показателей
1.1.	Отсутствие замечаний по результатам внешних и внутренних проверок финансово-экономической деятельности организации	=3,0
1.3.	Своевременное составление необходимых отчетов и ответов, предоставление их в установленные сроки в соответствующие органы	=3,0
1.4.	Соблюдение порядка, качества подготовки, сроков предоставления отчетов об исполнении муниципального задания на оказание муниципальных услуг	=3,0
1.5.	Соблюдение порядка качества подготовки, сроков предоставления статистической отчетности, формирование тарификации педагогических работников	=3,0
2.1.	Проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности школы	=3,0
2.2.	Разработка предложений по оптимизации расходов и повышению эффективности использования ресурсов	=3,0
2.3.	Контроль за целевым использованием бюджетных средств	=3,0
2.4.	Ведение реестра договоров и мониторинг их исполнения	=3,0
2.5.	Соблюдение лимитов бюджетных обязательств	=3,0
3.1.	Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников учреждения. Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками	=2,0
3.2.	Отсутствие внутренних замечаний по ведению документации	=2,0
3.3.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие дисциплинарных взысканий	=3,0
4.1.	Регулярное повышение квалификации, в т.ч. дистанционное (курсы, семинары, вебинары)	=2,0
4.2.	Своевременная актуализация локальных нормативных актов по финансовой деятельности	=2,0
4.3.	Размещение и своевременное обновление информации на официальном сайте школы	=2,0
4.4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	=3,0
4.5.	Эффективное взаимодействие с централизованной бухгалтерией	=2,0

Всего по всем показателям	45 баллов
----------------------------------	------------------

Наименование должности: юриисконсуьлт

Показатели и критерии		Шкала показателей
1	Качество локальных нормативных актов — соответствие устава, положений, приказов, договоров действующему законодательству (отсутствие предписаний/штрафов за нарушения)	=4,0
2	Своевременность обновления документации — актуализация актов при изменении законов (например, ФЗ «Об образовании в РФ», СанПиН)	=4,0
3	Профилактика правонарушений — правовое просвещение учащихся и педагогов (проведение лекций)	=4,0
4	Отсутствие трудовых споров — минимизация жалоб сотрудников в ГИТ и суд.	=4,0
5	Корректность кадровой документации — трудовые договоры, приказы, локальные акты о труде (отсутствие нарушений ТК РФ)	=4,0
6	Контроль закупок — соблюдение 44-ФЗ/223-ФЗ при проведении тендеров (отсутствие жалоб в ФАС)	=4,0
7	Правомерность расходования средств — проверка договоров на соответствие бюджетным назначениям. Работа с дебиторской задолженностью — взыскание платы за дополнительные услуги (при наличии)	=4,0
8	Соответствие требованиям 152-ФЗ — защита данных учеников и сотрудников (отсутствие утечек, предписаний Роскомнадзора)	=4,0
9	Разработка методических материалов — памятки для педагогов, родителей, учащихся по правовым вопросам. Участие в советах профилактики — содействие в разрешении конфликтных ситуаций с «трудными» учениками. Мониторинг правовых рисков — выявление потенциальных нарушений (например, в организации питания, охраны)	=4,0
10	Отсутствие предписаний от надзорных органов (Роспотребнадзор, прокуратура, МЧС) по правовым нарушениям. Успешное прохождение проверок — отсутствие штрафов за документальные нарушения. Защита интересов школы в суде — процент выигранных дел (например, по спорам с родителями, поставщиками). Правовая грамотность коллектива — снижение числа вопросов по базовым нормам (ТК РФ, ФЗ «Об образовании»)	=4,0
Всего по показателям:		40 баллов

Наименование должности: рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Показатели и критерии	Шкала показателя
------------------------------	-------------------------

1.1.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 2
1.2.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	до 2
1.3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 2
1.4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 2
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 2
Итого по всем показателям:		10 баллов

Наименование должности: уборщик служебных помещений

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1.	Качественное проведение генеральных уборок	до 3
1.2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 3
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	до 2
1.4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 2
Всего по всем показателям:		10 баллов

Наименование должности: гардеробщик

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1.	Сохранность одежды в гардеробе	до 3
1.2.	Соблюдение пропускного режима в здание школы	до 3
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 2
1.4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 2
Всего по всем показателям:		10 баллов

Наименование должности: сторож, вахтер

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1.	Сохранность имущества в ночное время	до 3

1.2.	Соблюдение пропускного режима в здание школы	до 2
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 2
1.4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 3
Всего по всем показателям:		10 баллов

Наименование должности: дворник

Показатели и критерии		Шкала показателей
1.1.	Качественное проведение уборки территории	до 2
1.2.	Поддержание санитарного состояния закрепленной территории в соответствии с СанПин и на уровне требований Стандарта благоустройства территории учреждения соц. сферы.	до 2
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам состояния территории	до 2
1.4.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	до 2
1.5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 2
Всего по всем показателям:		10 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за _____ 20 ____ года

Наименование показателя	Наименование критерия	Утверждено	Оценка комиссии
.....		
.....		
Итого по показателю 1	X	X	X
.....		
.....		
Итого по показателю 2	X	X	X
.....		
.....		
Итого по показателю 3	X	X	X
.....			
Всего по всем показателям			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«__» _____ 20__ год _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

Принято «__» _____ 20__ г. _____

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

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

(указывается наименование учреждения)
 на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за _____ 20__ года

(составляется рабочей комиссией)

N п/ п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Должн ость	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Сумма баллов по критерию 4		Сумма баллов по критерию 5		Сумма баллов по критерию 6		Всего по критериям	
			утвер ждено	выпол нено	утвер ждено	выпол нено	утвер ждено	выпол нено	утвер ждено	выпол нено	утвер ждено	выпол нено	утвер ждено	выпол нено		
1.																
2.																
3.																
4.																
	Всего															

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

Члены комиссии:

«__» _____ 20__ год

ПРОТОКОЛ
заседания комиссии по
утверждению сводного оценочного листа оценки
выполнения утвержденных показателей и критериев оценки
качества выполняемых работ работников

(наименование государственного учреждения)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части
фонда оплаты труда
за _____ 20__ год

Нами, членами 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, осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы _____

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

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

«__» _____ 20__ года

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
 протокола 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 _____ 20 ____ год

Руководитель учреждения _____
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

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

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары
М.В. Фарафонова
«03» декабря 2025 года

Директор
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары
Е.А. Гладких
2025 года



**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты
и смывающих средств работникам МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары**

(в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами", Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств")

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм - ЕТН)
1.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: куртка, брюки или куртка, полукомбинезон Отделка ткани верха: ВО для защиты: от общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от истирания) – Ми	1 шт. в год	Приложение №1, п. 4932 Приложение №2, п.1.1, п.2.1, п.6.8, п.6.1
		Средства защиты ног	Полуботинки для защиты от механических воздействий (истирания), от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям - См	1 пара в год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием; Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	12 пар в год 12 пар в год	
		Средства защиты головы	Головной убор (косынка) для защиты от общих загрязнений	1 шт. в год	

		Средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл./гр.	Жидкое мыло или кусковое мыло	250/200 гр. в месяц	Приложение №3
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Крем для рук комбинированного (универсального) действия, Крем для рук регенерирующего (восстанавливающего) типа При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки) При работе с общими загрязнениями: жир, грязь, уличная пыль	100 мл. в месяц 100 мл. в месяц	Приложение №3 Таблица 1, 2
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости 2 класса защиты Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: куртка, брюки или куртка, полукombineзон Отделка ткани верха: ВО для защиты: от общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от истирания) – Ми Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года 1 шт. в год 1 шт. на 2 года	Приложение №1, п. 997 Приложение №2, п.1.1, п.2.1, п.4.7, п.4.10
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) из прочных износоустойчивых тканей на утепляющей прокладке Данные о конструкции: куртка, брюки или куртка, полукombineзон для защиты от: общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от истирания) – Ми, от пониженных температур - Тн. II климатический пояс. I класс защиты (по уровням теплозащиты).	1 шт. на 2 года (не включая время хранения)	
		Средства защиты ног	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги утепленные с защитным подноском для защиты: от общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1,5 года (не включая время хранения)	

			от пониженных температур до минус 40 °С – Тн 40.		
		Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	Ботинки или полуботинки из натуральной кожи для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от механических воздействий (от ударов носочной части энергией 200 Дж) – Мун 200, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	6 пар в год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием	12 пар в год	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки морозостойкие из полимерных материалов для защиты: от механических воздействий (от истирания) - Ми, от пониженных температур – Тн.	2 пары в год	
			Рукавицы меховые	1 пара на 2 года	
		Средства защиты головы	Головной убор (кепка) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка меховая	1 шт. на 2 года	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Регенерирующий крем для кожи восстанавливающего действия	100 мл.	
		Средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл./гр.	Жидкое мыло или кусковое мыло	250/200 гр. в месяц	Приложение №3

3.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: куртка, брюки или куртка, полукombineзон Отделка ткани верха: ВО для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) – Ми	1 шт. в год	Приложение №1, п. 4030 Приложение №2, п.4.7, п.1.1, п.2.1
			Полупальто, плащ для защиты от воды Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка для защиты от механических воздействий (истирания) из прочных износостойчивых тканей на утепляющей прокладке для защиты от: общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) – Ми, от пониженных температур - Тн. II климатический пояс. 1 класс защиты (по уровням теплозащиты).	1 шт на 2 года (не включая время хранения)	
		Средства защиты ног	Ботинки или полуботинки из натуральной кожи для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от механических воздействий (от ударов носочной части энергией 200 Дж) – Мун 200, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара в год	
		Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги утепленные с защитным подноском для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См от пониженных температур до минус 40 °С – Тн 40.	1 пара на 1,5 года (не включая время хранения)	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	12 пар в год	
		Средства защиты головы	Головной убор (кепка) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	
		Средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл./гр.	Жидкое мыло или кусковое мыло	250/200 гр. в месяц	Приложение №3
4.	Учитель труда (технологии)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки или куртка, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от истирания) – Ми	1 шт. в год	Приложение №2. п. 2.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием	3 пары в год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F или щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц)	1 шт. в год	Приложение №2. п. 1.4.1
5.	Учитель химии	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей защита от кислот и щелочей К80, Щ50.	1 шт. в год	Приложение №2 п.6.3
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей Защитные свойства по ТР ТС019/2011: К80 Щ40 Нс Нл Нм Нт Нж Ор Вн 3 Ми	3 пары в год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые от химических факторов Защита: от механического воздействия, абразива, капель жидкостей (в т.ч. химических растворов)	1 шт. в год	
6.	Учитель физики	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: куртка, брюки или куртка, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от	1 шт. в год	Приложение №2, п.2.1.1

			истирания) – Ми		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей Защитные свойства по ТР ТС019/2011: К80 Щ40 Нс Нл Нм Нт Нж Ор Вн 3 Ми	3 пары в год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые от химических факторов Защита: от механического воздействия, абразива, капель жидкостей (в т.ч. химических растворов)	1 шт. в год	Приложение №2. п. 1.4.1
7.	Учитель биологии	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: куртка, брюки или куртка, полукombineзон	1 шт. в год	Приложение №2, п.2.1.1, п.6.1.1.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	3 пары в год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые от химических факторов Защита: от механического воздействия, абразива, капель жидкостей (в т.ч. химических растворов)	1 шт. в год	Приложение №2. п. 1.4.1
8.	Лаборант кабинета химии	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей защита от кислот и щелочей К80, Щ50.	1 шт. в год	Приложение №2 п.6.3
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей Защитные свойства по ТР ТС 019/2011: К80 Щ40 Нс Нл Нм Нт Нж Ор Вн 3 Ми	3 пары в год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые от химических факторов Защита: от механического воздействия, абразива, капель жидкостей (в т.ч. химических растворов)	1 шт.	
9.	Лаборант кабинета физики	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: куртка, брюки куртка, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений – 3, от механических воздействий (от истирания) – Ми	1 шт. в год	Приложение №2, п.2.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей Защитные свойства по ТР ТС019/2011: К80 Щ40 Нс Нл Нм Нт Нж Ор Вн 3 Ми	3 пары в год	
		Средства защиты	Очки защитные закрытые от	1 шт. в год	

		глаз	химических факторов Защита: от механического воздействия, абразива, капель жидкостей (в т.ч. химических растворов)		
11.	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости 2 класса защиты	1 шт. на 2 года	Приложение №1, п.4732 Приложение №2, п.2.1
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Данные о конструкции: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) – Ми Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. в год	
		Средства защиты ног	Полуботинки для защиты от механических воздействий (истирания), от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям - См	1 пара в год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием	12 пар в год	
		Средства защиты головы	Головной убор (кепка) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл./гр.	Жидкое мыло или кусковое мыло	250/200 гр. в месяц	
12.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Данные о конструкции: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт. в год	Приложение №1, п.913 Приложение №2, п.2.1
			Средства защиты ног	Ботинки или полуботинки из натуральной кожи для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от механических воздействий (от ударов носочной части энергией 200 Дж) – Мун 200, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим	

			поверхностям – См		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием	12 пар в год	
13.	Библиотекарь	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Данные о конструкции: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от стирания) - Ми	1 шт. в год	Приложение №2, п.2.1
14.	Вахтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости 2 класса защиты	1 шт. на 2 года	Приложение №1, п.4732 Приложение №2, п.2.1
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Данные о конструкции: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон для защиты: от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от стирания) – Ми Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. в год 1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Полуботинки для защиты от механических воздействий (стирания), от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям - См	1 пара в год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием	12 пар в год	
		Средства защиты головы	Головной убор (кепка) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	

Приложение 5 к Коллективному договору
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары на 2026-2028 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2026 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2026 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

	Содержание мероприятий (работ)	Ед. уче та	Ко л-во	Стоим ость руб.	Срок выполни я	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучш ены условия труда		Освобод ены от тяжелых физических работ	
									Всего	В т.ч. жен щин
1.	Проверка готовности школы к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, - лаборантские				Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	101	91		
2.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей школы; - ответственных за охрану труда; - уполномоченных по охране труда	Чел.	1	1200	В течение года	Специалист по охране труда	101	91		
3.	Организация и проведение медицинских осмотров работников школы	Чел.	101	135000	Ежегодно в марте	Заместитель директора	101	91		
4.	Оценка профессиональных рисков		25	15000	1 раз в год	Директор, Комиссия по охране труда	101	91		
5.	Организация проверки знаний по охране труда работников школы				В течение года	Комиссия по охране труда	101	91		

6.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный и первичный инструктаж на рабочем месте. - повторный инструктаж				1 раз для вновь принятых работников 1 раз в 6 месяцев	Директор Специалист по охране труда	101	91		
7.	Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.				1 раз в год	Ответственный за ППБ	101	91		
8.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	шт.	5	1000	Ежегодно	Заместитель директора, Ответственный за ОТ	101	91		
9.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	шт.	16	20000	1 раз в год	Заместитель директора	101	91		
10.	Регулярное пополнение аптек медицинской помощи	шт.	5	3000	1 раз в полугодие	Заместитель директора	101	91		
11.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			9000	Ежегодно	Заместитель директора	101	91		
12.	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			30000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора	101	91		
13.	Завоз песка и/или противогололедных материалов, засыпка территории во время гололёда.	т.	3	10000	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора	101	91		
14.	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Заместитель директора	101	91		
15.	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в школе				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	101	91		
16.	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профсоюза	101	91		
17.	ИТОГО			219200						

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары

Фарфонова
«03» декабря 2025 года

М.В. Фарфонова



Директор
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары

Гладких
«03» декабря 2025 года

Е.А. Гладких

Приложение 6 к Коллективному договору
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары на 2026-2028 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2027 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2027 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

	Содержание мероприятий (работ)	Ед. уче та	Ко л-во	Стоим ость руб.	Срок выполни я	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучш ены условия труда		Освобод ены от тяжелых физических работ	
									Всего	В т.ч. жен щин
6.	Проверка готовности школы к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, - лаборантские				Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	101	91		
7.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей школы; - ответственных за охрану труда; - уполномоченных по охране труда	Чел.	1	1200	В течение года	Специалист по охране труда	101	91		
8.	Организация и проведение медицинских осмотров работников школы	Чел.	101	135000	Ежегодно в марте	Заместитель директора	101	91		
9.	Оценка профессиональных рисков		25	15000	1 раз в год	Директор, Комиссия по охране труда	101	91		
10.	Организация проверки знаний по охране труда работников школы				В течение года	Комиссия по охране труда	101	91		

6.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный и первичный инструктаж на рабочем месте. - повторный инструктаж				1 раз для вновь принятых работников 1 раз в 6 месяцев	Директор Специалист по охране труда	101	91		
7.	Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.				1 раз в год	Ответственный за ППБ	101	91		
8.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	шт.	5	1000	Ежегодно	Заместитель директора, Ответственный за ОТ	101	91		
9.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	шт.	16	20000	1 раз в год	Заместитель директора	101	91		
10.	Регулярное пополнение аптек медицинской помощи	шт.	5	3000	1 раз в полугодие	Заместитель директора	101	91		
11.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			9000	Ежегодно	Заместитель директора	101	91		
12.	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			30000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора	101	91		
13.	Завоз песка и/или противогололедных материалов, засыпка территории во время гололёда.	т.	3	10000	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора	101	91		
14.	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Заместитель директора	101	91		
15.	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в школе				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	101	91		
16.	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профсоюза	101	91		
17.	ИТОГО			219200						

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары

Фарфонова
«03» декабря 2025 года

М.В. Фарфонова



Директор
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары

Гладких
«03» декабря 2025 года

Е.А. Гладких

Приложение 7 к Коллективному договору
МБОУ «СОШ № 56» г. Чебоксары на 2026-2028 годы


СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2028 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2028 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

	Содержание мероприятий (работ)	Ед. уче та	Ко л-во	Стоим ость руб.	Срок выполни я	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучш ены условия труда		Освобод ены от тяжелых физических работ	
Всего	В т.ч. жен щин	В се го	В т.ч. женщ ин							
11.	Проверка готовности школы к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, - лаборантские				Ежегодно в июле	Директор, Комиссия по охране труда	101	91		
12.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей школы; - ответственных за охрану труда; - уполномоченных по охране труда	Чел.	1	1200	В течение года	Специалист по охране труда	101	91		
13.	Организация и проведение медицинских осмотров работников школы	Чел.	101	135000	Ежегодно в марте	Заместитель директора	101	91		
14.	Оценка профессиональных рисков		25	15000	1 раз в год	Директор, Комиссия по охране труда	101	91		
15.	Организация проверки знаний по охране труда работников школы				В течение года	Комиссия по охране труда	101	91		

6.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный и первичный инструктаж на рабочем месте. - повторный инструктаж				1 раз для вновь принятых работников 1 раз в 6 месяцев	Директор Специалист по охране труда	101	91		
7.	Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.				1 раз в год	Ответственный за ППБ	101	91		
8.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	шт.	5	1000	Ежегодно	Заместитель директора, Ответственный за ОТ	101	91		
9.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	шт.	16	20000	1 раз в год	Заместитель директора	101	91		
10.	Регулярное пополнение аптек медицинской помощи	шт.	5	3000	1 раз в полугодие	Заместитель директора	101	91		
11.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			9000	Ежегодно	Заместитель директора	101	91		
12.	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений			30000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора	101	91		
13.	Завоз песка и/или противогололедных материалов, засыпка территории во время гололёда.	т.	3	10000	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора	101	91		
14.	Регулярные проверки вентиляции и освещения				1 раз в месяц	Заместитель директора	101	91		
15.	Совещание при директоре по состоянию ОТ и ТБ в школе				Октябрь, Апрель	Директор Ответственный за ОТ	101	91		
16.	Общее собрание трудового коллектива с подведением итогов работы комиссии по охране труда.				Раз в год	Председатель профсоюза	101	91		
17.	ИТОГО			219200						


Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары


«03» декабря 2025 года

М.В. Фарафонова



Директор
МБОУ «СОШ №56» г. Чебоксары


«03» декабря 2025 года

Е.А. Гладких

В книге пронумеровано, прошито и
скреплено нитью

11 (шестьдесят шесть) _____ ЛИСТОВ

Директор МБОУ «СОШ № 1» г. Чебоксары _____ И.А. Гладких

