

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа нового века»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

413107, Саратовская область, г. Энгельс, ул. Лесозаводская, дом 2в
8(8453) 54-45-50 , 8(8453) 54-40-94

на 2020 – 2023 г.г.

Количество работающих – 131 ч.

Проведена уведомительная регистрация

(Энгельсская районная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ)

Дата 24.11.2020

Регистрационный номер 66

М.П.

 /Председатель Жарая Е.П./



ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МОУ «Школа нового века» Егоровой Ольги Васильевны и работниками МОУ «Школа нового века» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель Вострикова Алена Владимировна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ «Школа нового века», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами Профсоюза могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования».

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

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

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3 лет.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.19. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках

прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.22. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени МОУ «Школа нового века» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников». (Приложение 2)

3.3. Начало работы - 8.00

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

3.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

3.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.6. В должностной инструкции по должности «Учитель» предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

- разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.7. Выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с ней видов отчетной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

3.8. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчеты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

3.9. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.12. 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 организации.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.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 руководителя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.14. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.15. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

3.19. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительного **оплачиваемого** отпуска в пределах фонда оплаты труда работников:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 2 дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня (сын, дочь, мать, отец, супруг, супруга);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день; (50,55,60)
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в МОУ «Школа нового века» – 1 день.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «Школа нового века» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления Энгельсского муниципального района.

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере – фиксированная сумма и на материально-техническое обеспечение в размере - фиксированная сумма.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 80% от ФОТ, стимулирующая - 20%.

4.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет 70% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников организации составляет 30% от базовой части ФОТ.

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 70% и 30%.

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость;
- доплата на приобретение методической литературы (фиксированная сумма 100 рублей).

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) - 1,05;
- в) русский язык, литература, чтение и развитие речи, чтение, иностранный язык, математика - 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - 1,03;
- д) право, экономика, технология, финансовая грамотность, трудовое обучение, профильный труд, коррекционно-развивающая область - 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, естествознание, краеведение, экология, основы социальной жизни, мировая художественная культура, основы здорового образа жизни - 1,0.

4.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, за общественную работу единовременные премии и т.д.

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме 9 и 24 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя, либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению № 1 к Положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы.

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/150$ действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.22. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.23. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

4.24. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.25. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА.

4.26. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя является фиксированной компенсационной выплатой к установленной заработной плате.

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

4.27. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.28. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.29. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.30. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.31. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.32. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.33. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.34. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением от 29.12.10 № 189 Главного Государственного санитарного врача Российской Федерации об утверждении СанПиН 2.4.2.2821 -10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям организации обучения в общеобразовательных учреждениях», с Методическими рекомендациями.

4.35. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

5.2.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.4. своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС;

5.2.5. определить время и место для питания работников образовательной организации.

5.2.6. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации

высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

5.2.7. в установленные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании» от 20.04.2005г. на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"

- в размере 901 рубля.

5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.5.1. Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

5.5.2. Работодатель создаёт для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.5.3. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в Российской Федерации».

5.5.4. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

5.5.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 1 года, допускается сохранение уровня оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.5.6. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.5.7. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

5.7. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда (Приложение №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.1.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.5. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

6.1.6. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном

законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №8).

6.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.12. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.17. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.18. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет средств работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работодатель может:

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.9. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

8.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшения качества труда.

8.2. Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (повышения квалификации работников) исходя из потребностей организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы;
- проводить необходимую работу по возрождению (развитию, сохранению) наставничества в учреждении;
- проводить мероприятия по повышению престижа профессии (семинары, конкурсы «Лучший по профессии», наглядную агитацию и другие).

8.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

8.4. Работник обязан постоянно повышать свою квалификацию.

8.5. Стороны договорились о необходимости взаимодействия с учреждениями профессионального образования по вопросам:

- организации профориентационной работы в учреждении;
- привлечения преподавателей учреждений профессионального образования для проведения в учреждении курсов (занятий) по специальным дисциплинам;
- оказания содействия в обновлении материально-технической базы образовательного учреждения.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

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 профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

9.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

9.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации среди членов Профсоюза.

9.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

9.17. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.18. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

9.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

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

9.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

9.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

9.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации, являющихся членами Профсоюза.

9.25. Вести своевременный и регулярный учет членов Профсоюза согласно проекту "Электронный профсоюзный билет"

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

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

10.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.9. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.135 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «__» _____20__ года.

От работодателя:

Директор

Егорова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«__» _____2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Вострикова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«__» _____2020 г.

**ПРИЛОЖЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о нормах профессиональной этики педагога
3. Перечень должностей работников, которым представляется дополнительный оплачиваемый отпуск
4. Положение об оплате труда работников
5. Положение о премировании
6. Соглашение по охране труда
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

**Приложение №1
к коллективному договору**

От работодателя:
Директор

_____ Егорова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Вострикова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Школа нового века»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МОУ «Школа нового века» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.2. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.3. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Трудовые отношения в школе регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 237-ФЗ, уставом школы.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о работе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН

- документ об образовании;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст.65 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав школы
- правила внутреннего трудового распорядка
- приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- должностная инструкция
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении до достижения ими возраста 75 лет.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр
- при выявлении в соответствии медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

2.15. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, за которым сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу (ст.72.2. ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

2.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.17. Прекращение трудового договора.

2.17.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

2.17.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.17.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

2.17.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

2.17.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.

2.17.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.17.7. Увольнение руководителя выборного профсоюзного органа организации, не освобожденного от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 ТК РФ.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель школы является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация школы имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе Положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и обучающихся, применять необходимые меры к улучшению положения работников и обучающихся.

3.6. Администрация обязана согласовывать с первичной профсоюзной организацией предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив :

- о перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатного расписания школы;
- о бюджете школы.

3.9. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом работы школы;

3.10 Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность школы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;

- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с обучающимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 3 года;
- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки;
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы Школы.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Учебная нагрузка педагогических работников:

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ «Школа нового века» и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- 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 уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.1.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.1.8. 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. 7 ст. 77 ТК РФ).

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

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

5.2.2. Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы между занятиями (перемены).

5.3.1. Продолжительность урока установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. Продолжительность рабочего времени административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.3. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Начало работы с понедельника по пятницу в 08.00, окончание работы в 17.00, в субботу начало работы в 08.00, окончание работы в 15.00.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00.

Общим выходным днем считается воскресенье.

5.3.4. По соглашению с работником, с учетом специфики выполняемой работы, ему может быть установлен иной режим работы, который устанавливается трудовым договором.

5.3.5. С учетом специфики работы вахтеров и сторожей предоставление им перерыва для отдыха и питания невозможно. В связи с этим работодатель обязуется обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК).

Особенности рабочего режима вахтеров и сторожей устанавливаются трудовым договором и графиком сменности.

5.3.6. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте за один месяц до введения его в действие.

5.3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. 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 организации (ст. 113 ТК). 5.3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст. 153 ТК).

5.3.8. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

5.3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4. Директор МОУ «Школа нового века» привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.1. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.2. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

5.4.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.4.4. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и в здании и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК).

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 124 ТК).

5.5.1. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.5.2. Педагогическим работникам запрещается:

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

- удалять обучающихся с уроков (занятий);

- курить в помещении образовательного учреждения и на его территории.

Сотрудникам и родителям запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной 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 (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

5.6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитания обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются приказом руководителя, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

5.7. Трудовая дисциплина

5.7.1. Работники обязаны подчиняться директору и его заместителям, выполнять их указания и приказы, связанные с трудовой деятельностью.

5.7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

5.7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Взыскание должно быть наложено руководителем образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

5.7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

5.7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения 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, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

5.7.8. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

5.7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6 ст.193 ТК РФ).

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

5.7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

5.8. Охрана труда

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих Правил.

Руководители обязаны пополнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МОУ «Школа нового века»

6.2. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательного учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

6.3. Система оплаты труда работников школы носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными органами работников

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. В школе применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, согласованным с общим собранием коллектива.

7.2. В школе существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами: звание «Ветеран труда», звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», звание «Почетный работник общего образования»
- премия за конкретный вклад

7.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением. В отдельных случаях прямо предусмотренных законодательством поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

7.4. Поощрение объявляется приказом по школе.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

7.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника гимназии, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. За счет средств экономии заработной платы работодатель может оказывать материальную помощь работникам школы в случаях:

- ухода на пенсию;
- смерти близких родственников;
- юбилея;
- свадьбы;
- рождения ребенка.

Приложение №2
к коллективному договору

От работодателя:
Директор

Егорова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Вострикова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Положение о нормах профессиональной этики и служебного поведения педагога
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа нового века» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа нового века» Энгельсского муниципального района Саратовской области, разработан на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения «Школа нового века» Энгельсского муниципального района Саратовской области независимо от занимаемой ими должности.

3. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроля педагогических работников.

II. Этические правила поведения педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа нового века» Энгельсского муниципального района Саратовской области при выполнении ими трудовых обязанностей

4. При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

5. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни

в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать социальные условия, необходимые для получения образования лицам с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию учащихся;
- воздерживать от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету образовательной организации.

6. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

7. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступными в общении, открытыми и доброжелательными.

8. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

III. Взаимоотношения педагога с другими лицами

Общение педагога с учениками

9. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

10. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития.

11. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

12. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

13. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

14. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

15. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

16. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственные и пристойны.

Общение между педагогами

17. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

18. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

19. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного процесса помощь разобраться данную ситуацию, и комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

20. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

21. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в образовательной организации между педагогам и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза.

Сотрудники при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь своей организации за её пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

22. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов об образовательной организации и за её пределами, а именно: на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах.

Взаимоотношения с администрацией образовательной организации

23. Кодекс профессиональной этики педагога базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация образовательной организации делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

24. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им и своих трудовых обязанностей.

25. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

26. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы образовательной организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в организации на основе принципов открытости и общего участия.

27. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательной организации выполнять свои непосредственные функции. За руководителем образовательной организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) педагогическому совету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами комиссии. Руководитель, вне зависимости от решения педагогического совета и рекомендации комиссии, имеет право наложить вето.

28. Педагоги образовательной организации уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

29. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество образовательной организации (помещения, мебель, телефон, факс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества образовательной организации.

Отношения с родителями (законными представителями) учащихся

30. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в образовательной организации.

31. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

32. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями).

33. Руководитель образовательной организации или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

34. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях комиссии по урегулированию споров, между участниками образовательного процесса.

35. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Приложение №3
к коллективному договору
МОУ «Школа нового века»

От работодателя:
 Директор

 Егорова О.В.
 (подпись, Ф.И.О.)
 М.П.

От работников:

Председатель первичной
 профсоюзной организации

 Вострикова А.В.
 (подпись, Ф.И.О.)
 М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отдых

	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отдыха (календарных дней)
1. Заместитель директора по АХР	2 к.д. за ненормированный рабочий день
2. Главный бухгалтер	2 к.д. за ненормированный рабочий день
3. Председатель профсоюзного комитета	6 к.д. за общественную работу

**Приложение №4
к коллективному договору
МОУ «Школа нового века»**

От работодателя:
Директор

Егорова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Вострикова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

**Положение об оплате труда
МОУ «Школа нового века»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных организаций», Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 31 октября 2018 года № 31/06, Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26 февраля 2020 года № 16/03-2020 и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Размеры должностных окладов, установленных настоящим Положением, индексируются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района

1.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности исходя из:

- областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее – норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);

- количества обучающихся в общеобразовательной организации;

- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

В случае экономии фонда оплаты труда общеобразовательной организации средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2.2. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснаще-

ния образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательной организации.

2.3. Размер фонда оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации

N – областной норматив финансирования;

Π – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У – количество обучающихся в общеобразовательной организации.

2.4. Общеобразовательная организация с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами и в соответствии с Бюджетным Кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников общеобразовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});
- учебные расходы (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения).

III. Распределение фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации (ФОТ_{оу})

3.1. Размер фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации определяется на основании областного норматива финансирования.

Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}}$$

ФОТ_б + ФОТ_{ст}

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда определяется общеобразовательной организацией самостоятельно и его величина составляет 0,2

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников общеобразовательной организации, включая:

а) административно-управленческий персонал общеобразовательной организации (руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТппп + ФОТувп + ФОТоп, где:

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

ФОТппп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала

3.4. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Размер базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ.

3.5. Оплата труда работников общеобразовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательной организации и работником.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника общеобразовательной организации, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.6. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в общеобразовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых общеобразовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами в пределах сметы расходов организации.

3.7. Экономия фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации может быть использована для выплаты единовременной премии (за продуктивную и безупречную работу, проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий и другое), и оказание материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников)). Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с органами государственного-общественного управления общеобразовательной организации.

IV. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательной организации

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

Размер специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно. Величина коэффициента - 0,3.

4.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов указанных в приложении N 1.

4.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.5. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТо**), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (**ФОТаз**) и фонд оплаты неаудиторной занятости (**ФОТнз**):

$$\mathbf{ФОТо = ФОТаз + ФОТнз}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательной организацией, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТо), за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается общеобразовательной организацией самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТаз).

4.6. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a_n \times b_n) \times 52}}, \text{ где:}$$

n=1

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

a - среднегодовое количество обучающихся в классах;

b - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

4.7. Учебный план разрабатывается организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.8. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчиты-

ваются общеобразовательной организацией самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VI настоящего Положения; в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации (К), общеобразовательной организацией по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом;

- надбавки доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

4.8.1. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего организации (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

- специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- А) предметы по программам углубленного изучения – 1,06;

- Б) предметы, изучаемые по программам профильного, углубленного уровня, предметы изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) – 1,05;

- В) русский язык, литература, письмо и развитие речи, чтение и развитие речи, иностранный язык, математика – 1,04;

- Г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – 1,03;

- Д) право, экономика, технология, финансовая грамотность, трудовое обучение, профильный труд, коррекционно-развивающая область - 1,02

- Е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, естествознание, краеведение, экология, основы социальной жизни, проектно-исследовательская деятельность, мировая художественная культура, социально-бытовая ориентировка, основы здорового образа жизни– 1,0.

4.8.2 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

- 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.8.3. Ежемесячные надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в размера, предусмотренных Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО "Об образовании в Саратовской области".

При наличии у работника общеобразовательной организации права на получение надбавки за наличие почетного звания, государственных наград по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

V. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс

5.1. Размер должностного Оклада (ставки заработной платы) педагогического работника, рассчитывается по формуле:

$$O = Oб + Укп, \text{ где}$$

O – размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника;

Oб - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника;

Укп – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года)

Размер базового оклада (ставки заработной платы) педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле

$$Oб = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times И + Днз, \text{ где:}$$

Oб - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

где:

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектной общеобразовательной организации рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения.

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

Оплата факультативных групп производится из расчета фактического количества человек в группе.

5.3. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников организации оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в организации при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

ЗП_{бч} - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - специальная часть оплаты труда;

B - дополнительные выплаты в целях неумещения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VI. Перечень выплат компенсационного характера,

**включаемых в специальную часть базовой части фонда оплаты труда
педагогического персонала общеобразовательной организации**

6.1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

6.2. Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.

6.3. Для учителей, преподающих несколько предметов, часы углубленного изучения предмета размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, русской родной литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике (алгебра, геометрия), региональной математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по учебному и (или) элективному курсу истории, химии, физике, географии, биологии, обществознания, информатике	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10
за заведование учебными мастерскими	До 0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,30-0,35

за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	До 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники в зависимости от часов аудиторной занятости по предмету «информатика»	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	0,20
за индивидуальное обучение на дому	0,20
за интенсивность в работе	По согласованию

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательной организации распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера между работниками организации.

-поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников организации являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, а также Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного-общественного управления организации по представлению руководителя организации.

7.2 В общеобразовательной организации применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2.1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки).

7.2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на опреде-

ленный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию:

Иным педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно образовательный процесс устанавливаются на постоянной основе::

- за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента.
- за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента;

• иным педагогическим работникам:

- за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,
- за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавки, определенные подпунктами 2-4 пункта 7.2.1, максимальным размером не ограничены.

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области»;

- надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе

7.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс.

Размер выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом педагогической нагрузки.

Работникам, получающим повышенные должностные оклады, выплата за выслугу лет (стаж педагогической работы) исчисляется исходя из повышенных должностных окладов. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются в следующих размерах:

- старшему водителю, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

- от 2 до 5 лет - 4,7 процента,
- от 5 до 10 лет - 9,7 процента,
- 10 лет и более - 15,7 процента;

- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

- от 2 до 5 лет - 4,7 процента,
- от 5 до 10 лет - 9,7 процента,
- от 10 до 20 лет - 15,7 процента,
- 20 лет и более - 21,7 процента.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или

уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности общеобразовательной организации;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией общеобразовательных организаций по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

7.7. Порядок стимулирования работников организации определяется администрацией общеобразовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

VIII. Расчет размера оплаты труда руководителей работников общеобразовательной организации

8.1. Размер оклада руководителя общеобразовательной организации устанавливается в трудовом договоре. Размер оклада руководителя общеобразовательной организации рассчитывается исходя из среднего размера базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данной общеобразовательной организации и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{К} + \text{Укп}, \text{ где:}$$

ЗПр - размер оклада руководителя общеобразовательной организации;

ЗПср - средний размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данной общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

К - коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций;

Укп - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций:

- 1 группа - коэффициент 3,0;
- 2 группа - коэффициент 2,5;
- 3 группа - коэффициент 2,0;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

8.2. Размеры окладов заместителей руководителя общеобразовательной организации (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе) устанавливаются руководителем общеобразовательной организации в размере от 50 до 70 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителя этой общеобразовательной организации, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения.

Размеры окладов заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе и главных (старших) бухгалтеров устанавливаются руководителем общеобразовательной организации в размере до 60 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителей этих организаций, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным (старшим) бухгалтерам общеобразовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8.3. Надбавки руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного зва-

ния, государственных наград и ученой степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» и осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

8.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательной организации.

К объемным показателям деятельности общеобразовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательной организацией: численность работников общеобразовательной организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы общеобразовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству общеобразовательной организацией.

8.5. Группа по оплате труда руководящих работников общеобразовательной организации определяется приказом учредителя не чаще одного раза в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы общеобразовательной организации.

IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

9.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области и органов самоуправления администрации Энгельсского муниципального района.

9.2. Базовые оклады, (ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование и наличия квалификационной категории.

9.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

При отсутствии квалификационной категории, установленные в Приложении базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) устанавливается также в зависимости от стажа работы, но на 5 процентов ниже соответствующего оклада, указанного в Приложении.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров базовых окладов (базовых ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) в размере 15 процентов от базового оклада (базовой ставки заработной платы).

9.4. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. При определении условий и размеров выплат компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом VII настоящего Положения.

9.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) классов (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

9.8. Стаж работы иных педагогических работников определяется руководителем организации образования в соответствии с законодательством администрации Энгельсского муниципального района.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

9.9. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются в соответствии с пунктом 7.2. настоящего положения.

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации образования;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
МОУ «Школа нового века»

Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда организации

1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.
2. Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.
3. Для учителей, преподающих несколько предметов, либо преподающих элективные курсы, часы углубленного изучения предмета размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
С тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
2. За работу, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	0,35
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
За проверку письменных работ по русскому языку и литературе	0,15
За проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
За проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии, экологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,01-1
За заведование учебными мастерскими	0,20
За внеклассную работу по физическому воспитанию, по истории, музыке (в зависимости от количества классов)	0,10-1
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества	0,20

экземпляров учебников)	
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство школьными методическими объединениями	0,10
За индивидуальное обучение на дому	0,20

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее предельной наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
МОУ «Школа нового века»

Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
МОУ «Школа нового века» за неаудиторную занятость.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение регламентирует порядок нормирования и учета, организации неаудиторной занятости, а также определяет ее формы и виды и разработано с целью повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.2. Неаудиторная занятость с обучающимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательного процесса, обеспечивающего формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», постановления правительства Саратовской области, решения муниципальной власти, приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение и другие документы.

1.4. Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с обучающимися могут привлекаться квалифицированные специалисты на договорной основе.

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Создание оптимальной социально-педагогической воспитывающей среды, направленной на творческое саморазвитие и самореализацию личности.

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

2.4. Организация поддержки творческой инициативы обучающихся и их досуга (творческие коллективы, клубы по интересам, спортивные секции).

2.5. Проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурно- оздоровительных, научных мероприятий.

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

2.7. Организация работы по пропаганде здорового образа жизни, профилактике девиантного поведения в молодежной среде.

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новую ступень обучения.

2.10. Создание системы стимулирования педагогов, активно участвующих в организации неаудиторной занятости.

2.11. Содействие работе общественных объединений: профсоюзной организации, органам ученического самоуправления, клубам и объединениям.

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью с обучающимися в школе осуществляют заместители директора по УВР на основе своих должностных обязанностей.

3.2. Основные функции заместителей директора по УВР при руководстве неаудиторной занятостью:

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися;
- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности;

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с методическим и Управляющим советами на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости на 1 сентября.

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$Днз = \sum_{i=1}^8 Стп \times Чазі \times Уі \times А \times Кі$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чазі - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уі - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

4.2. Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим советом школы.

4.3. Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

4.4. Порядок ведения журнала обязателен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве обучающихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

4.5. Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

N	Составляющая неаудиторной занятости (Снз)	Коэффициент	Часы, установленные в учре-
---	---	-------------	-----------------------------

п/п		(К)	ждении на неаудиторную занятость (Ч)
1.	Классное руководство (Кл. р.)	1	до 8
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями (Р. с р.)	1	до 2
3.	Кружковая работа (Кр. Р.)	1	В зависимости от количества кружков, которыми руководит педагог
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п. (П.п.)	1,5	до 8
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися (К. и дз.)	0,5	до 8
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам (П. д. м.)	от 0,01 до 0,03 в зависимости от сложности и приоритетности предмета	2 часа на одну параллель классов и на каждый предмет в неделю, но не более 20 часов в месяц
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий (П. к ур.)	от 0,01 до 0,03 в зависимости от сложности и приоритетности предмета	2 часа на одну параллель классов и на каждый предмет в неделю, до 40 часов в месяц

5.2. Составляющие неаудиторной занятости рассчитываются в учреждении по следующим формулам:

а) Классное руководство:

Кл. р. = Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся в классе, в котором педагог осуществляет функции классного руководства, на начало очередного учебного года.

Ч - количество часов, установленных в учреждении, в месяц;

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

б) Проведение родительских собраний и работа с родителями Проведение родительских собраний и работа с родителями:

Р. с р.= Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся в классе, в котором педагог осуществляет функции классного руководства, на начало очередного учебного года.

Ч - количество часов, установленных в учреждении, в месяц;

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

в) Кружковая работа:

Кр.р.= Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся в занимающихся в кружке, на начало очередного учебного года.

Ч - количество часов, в зависимости от количества кружков, которыми руководит педагог, в месяц;

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

г) Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.:

П.п.= Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся установленное в учреждении – до 10 человек для всех педагогов, кроме учителей музыки и физической культуры до 15 человек;

Ч - количество часов, установленных в учреждении, в месяц;

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

д) Консультации и дополнительные занятия с обучающимися:

К. и дз.= Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся установленное в учреждении – до 15 человек для всех педагогов, кроме учителей технологии, ИЗО, музыки и физической культуры;

Ч - количество часов, установленных в учреждении, в месяц;

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

6. Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам:

П. д. м.= Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У – среднее количество обучающихся в классах, в которых педагог непосредственно осуществляет учебный процесс, на начало очередного учебного года (в среднем до 25 человек в параллели на один предмет);

Ч - Количество часов (2 часа на одну параллель классов в неделю и на один предмет, но не более 20 часов в месяц);

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

е) Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий:

П. к ур. = Стп х У х Ч х К х А, где:

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У – среднее количество обучающихся в классах, в которых педагог непосредственно осуществляет учебный процесс, на начало очередного учебного года (в среднем до 25 человек в параллели на один предмет);

Ч - Количество часов (2 часа на одну параллель классов в неделю и на один предмет, до 40 часов в месяц);

К - повышающий коэффициент, в зависимости от составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5. Повышающий коэффициент за подготовку уроков в зависимости от сложности и приоритетности предмета устанавливаются в размере:

а) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 0,03;

б) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы, право, экономика, искусство – 0,02;

в) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, технология – 0,01.

5.3. Учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определяет коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

5.4. Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением **подготовки к урокам и подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам**, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
МОУ «Школа нового века»

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании".

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.

1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

1.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется руководителем учреждения. Директор создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, в которую входит директор организации, руководители школьных методических объединений, педагоги, представители профсоюзной организации. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

2.2. Педагогические работники организации самостоятельно, один раз в год до 01 июня заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

2.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда педагогических работников.

2.4. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов организаций;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации организаций;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Энгельсского муниципального района;

результаты мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно примерного перечня критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, указанных в разделе V настоящего Положения.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется руководителем (заместителем руководителя) организации.

3.7. Срок сдачи портфолио — до 10 июня.

3.8. Сроки проверки портфолио — с 10 июня по 25 июня.

3.9. Сроки подачи апелляции — с 26 июня по 30 июня.

3.10. В случае несвоевременной сдачи портфолио или некорректного оформления (отсутствие указания страниц подтверждения и т. п.) документы редакции не подлежат, начисляется минимальное количество баллов, как вновь прибывшему работнику — до 20 баллов.

3.11. В случае если работник принял решение не собирать портфолио, ему начисляется минимальное количество баллов — 0 баллов (по заявлению работника).

3.12. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику (учителю, заместителю директора по УВР, заместителю директора по АХР) назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда педагогических работников МОУ «Школа нового века».

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по июнь текущего года включительно, делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по июнь текущего года пунктом 4.2. настоящего Положения умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.4. Стимулирующая выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по июнь. Порядок стимулирующей выплаты определяется локальным актом учреждения.

V. Требования к оформлению портфолио

5.1. Портфолио должно содержать следующие листы:

1. Титульный лист (Приложение 1);
 2. Сводная ведомость (Приложение 2);
 3. Критерии (Приложение 3);
 4. Подтверждающие документы либо заверенные копии.
- 5.2. Все листы прошиваются в папке — скоросшивателе без применения файлов.

**Приложение 1 к Положению о
порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты
труда педагогических работников,
имеющих аудиторную занятость**

Портфолио
учителя _____
по итогам работы в 20 _____ - 20 _____ учебном году

**Приложение 2 к Положению о
порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты
труда педагогических работников,
имеющих аудиторную занятость**

Сводная ведомость критериев и показателей работы

ФИО полностью

по итогам работы _____ - _____ учебного года

Наименование критерия	Показатели		Количество набранных баллов
	Код показателя	Наименование показателя	

Образец заполнения

Наименование критерия	Показатели		Количество набранных баллов
	Код показателя	Наименование показателя	
Уровень предоставленного...	K1П1	Доля обучающихся...	
	K1П2	Доля обучающихся...	
	...	...	
Средний балл K1			
Итого средних баллов			

**Приложение 3 к Положению о
порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты
труда педагогических работников,
имеющих аудиторную занятость**

Перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогических работников МОУ «Школа нового века»

№	критерии	показатели			
1	Уровень предоставляемого содержания образования	1) Работа педагога по программам профильного уровня (обучающиеся 10 – 11 классов) <i>Подтверждающий документ – копия приказа о тарификации педагогических работников и заверенная администрацией справка-подтверждение ОУ</i>			
		не работает по программе профильного уровня	работает по программе профильного уровня	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0	5		
		2) Работа педагога по его авторской программе (включая программы элективных курсов) в отчетный период <i>Подтверждающий документ – копия экспертизы авторской программы педагога (включая программы элективных курсов) муниципального, регионального или более высокого уровня, заверенная администрацией ОУ</i>			
		нет авторской программы	есть авторская программа	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0	4		
		3) Работа педагога по адаптированным программам обучения <i>Подтверждающий документ – копия приказа о тарификации педагогических работников и заверенная администрацией справка-подтверждение ОУ</i>			
		не работает по адаптированным программам обучения	работает по адаптированным программам обучения	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0	5		
		4) Работа педагога с обучающимися, находящимися на семейном обучении <i>Подтверждающий документ – копия приказа ОУ</i>			
		не работает с обучающимися, находящимися на семейном обучении	работает с обучающимися, находящимися на семейном обучении	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0	3		
		5) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов, творческих группах <i>Подтверждающий документ – копия приказа ОУ, муниципалитета, региона по экспериментальной деятельности</i>			

		школьный эксперимент (руководитель)	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта		страница
		2	3	5			
Итого по критерию (учитывается суммарное количество баллов по данному критерию)							
2	Уровень профессиональной культуры педагога	1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе <i>1. По данному критерию вычисляется средний балл. 2. Подтверждающий документ – сертификаты участия, дипломы, списки применяемых дистанционных курсов (с указанием адресов размещения ресурсов в Интернете)</i>					
		активное участие учителя в конференциях в режиме онлайн (от 3 видеоконференций)	участие учителя на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		выставляется средний балл, подпись эксперта		
			участие	призовое место			
		5	2	5			
	2) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий <i>Подтверждающий документ – справка с указанием раздела учебной программы, класса, тематики проектов, числа участников, результативности, заверенная администрацией ОУ, копии сертификатов, дипломов, грамот, благодарственных писем</i>						
	участие в конкурсах проектов школьного уровня	участие в конкурсах проектов муниципального уровня	участие в конкурсах проектов регионального уровня	участие в конкурсах проектов более высокого уровня	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница	
	диплом победителя или призера - 2	Участие -2 ; диплом победителя или призера – 8	Участие - 5 диплом победителя или призера – 10	Участие - 8 диплом победителя или призера – 12			
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 2)							
3	Динамика учебных достижений обучающихся	1) Средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по всем предметам) <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ, копия таблицы мониторинга аналитических материалов по Саратовской области за отчетный период</i>					
		50 -65% максимального балла по региону	66 – 80% максимального балла по региону	81 – 100% максимального балла по региону	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница	

		5	10	15				
		2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые оценки <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ, копия таблицы результатов ОГЭ за отчетный период</i>						
		менее 30%	30 – 49%	50 – 59%	60 – 70%	более 70%	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		3	5	8	12	15		
		3) Доля обучающихся (от выпускников 9 классов данного педагога), выбравших учебный предмет для итоговой аттестации						
		0	менее 10%	11-19 %	20-30 %	31 – 100 %	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		0	2	5	12	15		
		4) Динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода <i>Подтверждающий документ – диагностическая карта с динамикой качества знаний обучающихся у данного учителя за отчетный период, справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>						
		снижение	сохранение	повышение	выставляется МАХ балл, подпись эксперта			страница
		0	10	15				
		5) Доля обучающихся 4^х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе, ВПР <i>Подтверждающий документ – диагностическая карта, справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>						
		менее 30%	30 – 49%	50 – 59%	60 – 70%	более 70%	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		3	5	8	12	15		
		6) Доля обучающихся 1^х классов (у данного педагога начальной школы), успешно прошедших адаптационный период по итогам мониторинговых исследований в начальной школе <i>Подтверждающий документ – диагностическая карт, справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>						
		менее 30%	Более 30 %	Более 50%	Более 60 %	100%	Выставляется МАХ балл , подпись эксперта	страница
		0	3	6	8	15		
	Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю)							
4	Результат	1) Количество призовых мест обучающихся по итогам Всероссийской олимпиады школьников по предметам <i>Подтверждающий документ – копии грамот, дипломов, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные</i>						

ивность неаудитор ной деятельно сти по преподава емым предмета м	администрацией ОУ						
	не прин имал и учас тие	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
	0	3	1 призовое место – 12, 2 и более – 13	участие - 14 1 призовое место – 15	1 призовое место – 16		
	2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в дистанционных мероприятиях <i>Подтверждающий документ – копии грамот, дипломов, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ</i>						
	не принимали участие	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница	
	0	2	4	6			
	3) Количество призовых мест и лауреатов по итогам конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний, предметные олимпиады, проводимые другими организациями) (очное) <i>Подтверждающий документ – копии грамот, дипломов, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ</i>						
	не принимали участие	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляе тся МАХ балл, подпись эксперта	страница
	0	3	1 призовое место – 12, 2 и более – 13	1 призовое место – 13, 2 и более – 14	1 призовое место – 14, 2 и более – 15		
	4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) для учителей ИЗО, музыки , технологии <i>Подтверждающий документ – копии грамот, дипломов, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ</i>						
	не принимали	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляет	страница

		участие	уровень	уровень	уровень	уровень	ся МАХ балл , подпись эксперта	
		0	призовое место – 3	1 призовое место – 6, 2 и более – 7	1 призовое место – 8, 2 и более – 9	1 призовое место – 10, 2 и более – 11		
		5) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристической, краеведческой, поисковой направленности, в спортивных состязаниях <i>Подтверждающий документ – копии грамот, дипломов, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ</i>						
		не принима ли участие	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		0	призовое место – 3	1 призовое место – 12, 2 и более – 13	1 призовое место – 13, 2 и более – 14	1 призовое место – 14, 2 и более – 15		
		6) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) <i>Подтверждающий документ – справка психолога по итогам социологических опросов, проведенных администрацией ОУ</i>						
		Более 70%		Более 90%		выставляется МАХ балл, подпись эксперта		страница
		5		15				
		Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 6, относящимся к конкретному предмету)						
5	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	1) Доля родителей и обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя <i>Подтверждающий документ – справка психолога по итогам социологических опросов, проведенных администрацией ОУ</i>						
Более 70%		Более 90%		выставляется МАХ балл, подпись эксперта		страница		
5		15						
2) Количество общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ, скриншот с сайта, приказ об итогах.</i>								
1 мероприятие		2 мероприятия		3 и более мероприятий		выставляется МАХ балл, подпись эксперта		страница
		5	10		15			

е	3) Изменение количества обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>							
	увелич ение	сохранение	снижение	выставляется МАХ балл, подпись эксперта			страница	
	0	5	10					
	4) Результативность участия класса в общешкольных мероприятиях, рассчитанных на данную параллель (наличие призовых мест) <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>							
	1	2	3	4	более 4	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница	
	3	5	8	12	15			
	5) Участие класса в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>							
	1 мероп рия	2 мероприятия	3 и более мероприятий	участие в конкурсе «Лучший ученический класс»		призовое место в конкурсе «Лучший ученический класс»	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
	3	5	8	12		15		
		6) Доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>						
40 – 50%		51 – 80%	81 – 100%	выставляется МАХ балл, подпись эксперта		страница		
5		10	15					
7) Результативность участия класса в мероприятиях различного уровня (призеры , победители) <i>Подтверждающий документ – копии сертификатов участия, грамот, дипломов</i>								
Участие		Муниципальный уровень	Региональный уровень	Российский и международный уровень	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница		
2		5	10	15				
8) Доля обучающихся класса, выполняющих требования школы, предъявляемые к школьной одежде и внешнему виду <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ; итоги рейдов администрации</i>								
Частично (от 80%)			100%	выставляется соответствующий балл, подпись		страница		

					эксперта			
		5		10				
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 8)								
6	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах – очное участие. <i>Подтверждающий документ – копии сертификатов участия, грамот, дипломов</i>						
		школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница	
		3	7	12	15			
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий <i>Подтверждающий документ – список опубликованных работ с указанием библиографических данных; копии страниц публикаций с указанием фамилии автора названия, выходных данных, скриншот web-страницы с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией ОУ</i>						
		отсутствие	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		0	3	7	12	15		
		3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство городским методическими объединениями <i>Подтверждающий документ – копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, дипломов и благодарственных писем, заверенных администрацией ОУ</i>						
		Школьный уровень, ВПР	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется сумма , но не более 15 баллов, подпись эксперта	страница	
		5	10	12	15			
			руководитель – 12	руководитель – 14	руководитель – 15			
4) Результативность участия в муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе учителей в рамках реализации ПНПО и др. <i>Подтверждающий документ – копии дипломов, грамот, сертификатов, заверенных администрацией ОУ</i>								
		отсутствие	участие	муниципальный (призовые места)	региональный (призовые места)	более высокий (призовые места)	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница

		0	5	10	15	20				
		Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 4)								
7 а	Общественная деятельность педагогического работника	1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профактива, уполномоченным по охране труда <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная профсоюзной организацией</i>								
		не является	является		выставляется соответствующий балл			страница		
		0	2 – член 5 – профактив 7 – уполномоченный по ОТ 10 - руководитель							
7 б		1) Педагог является ответственным за внедрение ВФСК ГТО, «Билет в будущее», «Проектория» <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>								
		не является			является		выставляется соответствующий балл		страница	
		0			30					
		2) Педагог является секретарем педагогического совета, общего собрания коллектива								
		не является			является		выставляется соответствующий балл		страница	
		0			30					
		Итого по критерию 7 (в целом выставляется средний балл по показателям 1 – 4)								
		3) Педагог является руководителем ЛОП <i>Подтверждающий документ – копия приказа ОУ</i>								
		Нет			Да		выставляется соответствующий балл		страница	
		0			30					
		4) педагог является членом рабочей группы на стимулирующую часть оплаты труда								
Нет			Да		выставляется соответствующий балл		страница			
0			20							
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 4)										

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
МОУ «Школа нового века»

Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются организациям по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. По должностям младшего обслуживающего персонала: учебный год, стимулирование устанавливается фиксированной суммой на очередной расчетный период.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе:

п/п	Критерии	Показатели			
1	Качественные результаты труда	Максимальный балл по критерию -15			
		1) Своевременный и качественный учет основных средств и материальных запасов <i>К1П1</i>			
		Осуществляется	Осуществляется с нарушениями	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
		15	0		
		2) Отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризаций <i>К1П2</i>			
		Не выявлено	Имеются нарушения, вызванные объективными	Имеются грубые нарушения	Подтверждающий документ Стр. ____ Выставляется МАХ балл

			причинами			
		15	2	0		
	3) Количество замечаний по результатам проверок контролирующими органами <i>К1П3</i>					
		Отсутствуют	Имеют место		Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется сумма баллов
		15	0			
	4) Своевременное и качественное ведение документации и <i>К1П4</i>					
		Осуществляется	Осуществляется с нарушениями		Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		15	0			
	5) Наличие обоснованных жалоб от сотрудников ОУ на качество работы <i>К1П5</i>					
			Отсутствуют	Имеют место		Подтверждающий документ Стр.____
		15	0			
6) Обеспечение сохранности надлежащего технического состояния зданий, сооружений,						
		Осуществляется	Имеются нарушения, вызванные объективным и причинами	Имеются грубые нарушения	Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		15	2	0		
7) Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности <i>К1П7</i>						
		Осуществляется	Осуществляется с нарушениями		Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		15	0			
8) Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и питания обучающихся						
		Осуществляется	Осуществляется с нарушениями		Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл

		15	0		
	Итого по критерию 1:				
	Подтверждающие документы: Справки, заверенные руководителем ОУ				
2	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15			
		1) Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам			
		Осуществляется	Не осуществляется	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		15	0		
		2) Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания <i>К2П2</i>			
		Имеет место	отсутствует	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		15	0		
		3) Контроль за своевременным и качественным исполнением поставщиками и подрядчиками			
		Имеет место	отсутствует	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		15	0		
	Итого по критерию 2:				
	Подтверждающие документы: Справки, заверенные руководителем ОУ				
3	Общественная деятельность сотрудника	Максимальный балл по критерию - 10			
		1) членство профсоюзной организации <i>К3П1</i>			
		председатель	Член профкома	Уполномоченный от профсоюза по охране труда	Выставляется МАХ балл
		10	2	5	
	Итого по критерию 3:				
	Подтверждающие документы: <i>К3П1</i> : Справка, заверенная руководителем ОУ				
4	Организация	Имеет место	отсутствует	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл

	генеральных уборок и субботников	25	0		
Подтверждающие документы: К4: Справки, заверенные руководителем ОУ					
	<i>По 1-3 критерию считают средний показатель, затем все показатели по критериям 1-4 суммируются.</i>				
	ИТОГО баллов				

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

№ п/п	Показатели (критерии)	Количество баллов
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении	
1.1	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	1-3
1.2	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение на дому)	2-3
1.3	Высокий уровень организации внутришкольного контроля деятельности педагогов	2-3
1.4	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	2-5
1.5	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся	1-3
1.6	Сохранение контингента учащихся	1-2
1.7	Высокий уровень организации итоговой аттестации выпускников	1-3
1.8	Организация предпрофильного и профильного обучения	1-2
	Итого по критерию 1	24
2	Качество методического руководства педагогическим коллективом	
2.1	Качественная организация работы общественных органов: научно-методического совета, педагогического совета, органов ученического самоуправления	2-4
2.2	Высокое качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	1-4
2.3	Разработка и эффективная реализация программы развития МОУ «Школа нового века»	3-4
2.4	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе)	1-2

2.5	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, воспитания, участие в работе городских методических объединений	2-4
2.6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ коррекционных курсов	3-4
2.7	Взаимодействие (сотрудничество) с образовательными и иными организациями, по вопросам, курируемым работником	1-2
	Итого по критерию 2	24
3	Управление воспитательным процессом	
3.1	Аналитический подход к планированию воспитательной работы в МОУ «Школа нового века»	2-5
3.2	Эффективная работа по внутришкольному контролю деятельности классных руководителей и воспитателей в МОУ «Школа нового века»	2-5
3.3	Отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	1-2
3.4	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	1-3
3.5	Качественная организация работы ученического самоуправления	1-4
3.6	Организация профориентационной работы среди выпускников	1-2
3.7	Эффективная организация работы педагогов в каникулярный период	1-2
	Итого по критерию 3	23
4	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1-3
4.2	Работа по стимулированию педагогов на повышение квалификации	1-3
4.3	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	2-4
4.4	Своевременное и качественное представление отчетности в муниципальные органы	2-4
4.5	Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования	2-3
4.6	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-4
4.7	Организация участия педагогов в подготовке школы к новому учебному году	1-2
	Итого по критерию 4	23

5	Личные профессиональные достижения заместителя директора	
5.1	Презентация деятельности учреждения. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах (очные/заочные)	2-4
5.2	Наличие собственных публикаций	1-2
	Итого по критерию 5	6
6	Общественная деятельность сотрудника	
6.1	Председатель Член профкома Уполномоченный от Профсоюза по охране труда	10 5 7
	ИТОГО ПО ВСЕМ КРИТЕРИЯМ	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога:

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации и по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
1.1. Использование социальным педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов, дистанционных образовательных технологий для проведения занятий	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; вебстраницу ОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся, воспитанников при организации образовательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых педагогом, а также диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного обучения, воспитания	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного обучения, применяемых педагогом, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящимися в трудной жизненной ситуации	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия с родительской общественностью (семинар-тренинг, клубы для родителей, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации)	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14					
Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»					
2.1. Позитивная динамика достижений обучающихся	Динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения (освоение программ, участие в тренингах; участие в социальных акциях и пр.).	Аналитическая справка; таблицы динамики достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения (за 3-5 лет); таблицы динамики индивидуальных достижений обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации (за 2-4 года).	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Аналитическая справка; справка руководителя ОУ; справка КДН (ИДН).	1 - увеличение 2 – сохранение 2 – снижение 3 - отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Достижения обучающихся в	Официально зафиксированные	Аналитическая справка; списки учащихся; копии	Муниципальн ый	0/1/2/3 Выставляется	

конкурсах исследовательских работ, научнопрактических конференциях	достижения обучающихся в конкурсах, научнопрактических конференциях различного уровня * учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	1 – победа Региональный 1 – участие 2 - победа Федеральный, международный 2 – участие 3 - победа	тс соответств ующий балл	
2.4. Организация педагогом внеурочной социальнозначимой деятельности учащихся	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляе тся соответств ующий балл	
	Организация кружков, секций правовой, социально-нравственной и общекультурной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляе тся соответств ующий балл	
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 11					
Критерий III. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					

3.1. <i>Формирование профориентаци онной культуры обучающихся</i>	Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога элективный курс, направленный на профессиональную ориентацию	Аналитическая справка; приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справкаподтверждение с указанием доли учащихся, заверенная руководителем образовательного учреждения	Менее 25 % - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4	Выставляе тся соответств ующий балл	
3.2. <i>Результативност ь освоения психопрофилакти ческих и здоровьеформиру ющих программ</i>	Доля обучающихся, воспитанников, охваченных программами, направленными на профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, и формирование здорового образа жизни	Аналитическая справка; перечень и краткое описание используемых программ, справкаподтверждение с указанием доли обучающихся и воспитанников, заверенная руководителем образовательного учреждения	Менее 25 % - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4	Выставляе тся соответств ующий балл	
3.3. <i>Результаты социализации обучающихся, воспитанников</i>	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации (от общего количества детей девиантного поведения)	Аналитическая справка; программа курса социальной адаптации; выписка из протокола педагогического совета о принятии данной программы; справкаподтверждение с указанием доли обучающихся и воспитанников, заверенная руководителем образовательного учреждения и т.п.	Менее 25% - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4	Выставляе тся соответств ующий балл	
Сумма баллов по критерию 3 Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 12					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-					

методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. <i>Повышение качества профессиональной деятельности</i>	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. <i>Участие в исследовательской деятельности</i>	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научнопрактических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>*учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный, международный - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.3. <i>Участие в опытноэкспериментальной деятельности</i>	Результативность опытноэкспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>*учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ОУ, муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	

4.4. <i>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</i>	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации * учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Муниципальн ый - 1 Региональны й - 2 Федеральный - 3	Выставляе тся соответств ующий балл	
4.5. <i>Профессиональна я экспертная деятельность</i>	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями; руководство педагогической практикой студентов	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.; направление на педагогическую практику; план педагогической практики	Муниципальн ый - 1 Региональны й - 2 Федеральный - 3	Выставляе тся соответств ующий балл	
4.6. <i>Общественная работа</i>	Председатель - 10 Член профкома - 5 Уполномоченный от профсоюза по охране труда - 7			Выставляе тся соответств ующий балл	

Сумма баллов по критерию 4
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 14

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
1.1.1. <i>Позитивная динамика учебных достижений обучающихся</i>	Динамика показателей предметных результатов обучающихся, освоивших ФГОС (ГОС): качества знаний, умений, навыков; индивидуальных показателей; достижения обучающихся по данным внешних аттестаций различного типа.	Таблицы динамики следующих показателей: качества знаний, уровня обученности учащихся, <u>по всем классам</u> , в которых работает данный педагог (за 2 - 5 лет); индивидуальной успеваемости обучающихся (за 2 – 5 лет);	Менее 90% - 0 90% - 1 95% - 2 100% - 3	Выставляется соответствующий балл	
	Динамика показателей метапредметных, предметных и личностных результатов в соответствии с образовательной программой образовательной организации (ФГОС)	Динамика показателей мониторинга образовательного учреждения			

1.1. 2. <i>Стабильность качества знаний, умений, навыков обучающихся по ФГОС по всем классам, в которых работает данный педагог за отчетный период</i>	Сохранение качества знаний	Сводная таблица средних показателей качества знаний за отчетный период по всем классам, в которых работает данный педагог	Сохранение при среднем качестве знаний 60 - 74 % – 1 75 % и более – 2	Выставляется соответствующий балл	
1.2. Показатель «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся»					
1.2.1. <i>Организация педагогом социальнозначимой деятельности</i>	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых мероприятиях, социально-значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных)	Краткое описание мероприятия, проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении предметной недели (месячника); копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	1 отсутствие 2 частично е соответствие 3 полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
1.3. Показатель «Познавательная активность обучающихся по предмету (направлению деятельности)»					
1.3.1. <i>Организация педагогом внеурочной деятельности по предмету</i>	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социальноравственной направленности	Планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 2- полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	

Охват обучающихся внеурочной деятельностью по предмету	Процент от общего количества обучающихся у данного педагога	Списки участников кружков, факультативов и др.	Не менее 15% - 1 25% - 2 30% и более - 3	Выставляется соответствующий балл	
	Динамика доли обучающихся (в %), занимающихся в предметных кружках, секциях, факультативах,	Результаты мониторинга деятельности кружков, секций, факультативов за межаттестационный период	0- отрицательная динамика 1- стабильная	Выставляется соответствующий балл	
	которыми руководит педагогический работник		2-положительная		
Максимально возможная сумма баллов по критерию I равна 14					
Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)»					
2.1. Показатель «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой деятельности»					
2.1.1. <i>Организация работы с обучающимися, имеющими способности к научной (интеллектуальной), творческой деятельности</i>	Создаёт условия для развития и реализации индивидуальных способностей обучающихся в процессе их обучения и воспитания; разрабатывает механизмы учета индивидуальных достижений обучающихся, в т.ч. портфолио	Справка о работе с одаренными детьми, тарификация, план работы, критерии портфолио обучающихся	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 2- полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
2.2. Показатель «Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, выставках и других мероприятиях»					
2.2.1. <i>Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских</i>	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках научно-практических конференциях различного уровня * учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 – победа Региональный 3 - участие	Выставляется соответствующий балл	

<i>работ, научнопрактических конференциях</i>	<i>от</i>		2 – победа Федеральный 2 –		
	<i>числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>		участие 3 – победа Междуна родный 4– участие 4 - победа		
2.2.2. <i>Достижения обучающихся в мероприятиях предметной направленности: «Безопасное колесо», «Школа безопасности » и др.</i>	Официально зафиксированные достижения в мероприятиях предметной направленности: «Безопасное колесо», «Школа безопасности» и др. * <i>учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ	Муницип альный 1 – победа Регионал ьный 3 - участие 2 – победа Федераль ный 2 – участие 3 – победа	Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию II равна 9					
Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Показатель «Продуктивное использование новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств					

3.1.1. <i>Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Информационно-аналитический отчет с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности; справка о работе учителя в профильных классах, классах с углубленным изучением предмета; программы элективных курсов и предметов	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
3.1.2. <i>Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Наличие системы использования (и/или разработки) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применения дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	Справки: о применении ЦОР с аннотациями ресурсов; об использовании ДОТ в деятельности учителя и т.п.; Ссылки: на электронный ресурс, размещенный в сети Интернет; на дистанционный курс; на сайты ОУ и т.п.; Скриншоты оболочки, сайта, блога и т.п.	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
	Наличие цифрового портфолио учителя	Ссылка на вебстраницу или личный сайт учителя, скрин-шот страницы (сайта)	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	

3.1.3. <i>Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии писем, приказов и др.	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
3.1.4. <i>Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности и проектных методик и технологий</i>	Использование метода проектов на уроках и во внеурочной деятельности	Аналитическая справка с указанием раздела программы, класса, тематики проектов, числа участников, результативности, заверенная администрацией ОУ; копии сертификатов, дипломов, грамот	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
3.2 Показатель «Система индивидуальной работы с обучающимися»					
3.2.1. <i>Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся</i>	Использование технологий и методик личностно ориентированного обучения	Справка с указанием конкретных технологий и методик личностно ориентированного обучения, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	1 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	

	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: слабоуспевающие ученики; дети группы риска; учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др.	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	1 - отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие	Выставляется соответствующи й балл	
	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	1 - отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	Выставляется соответствующи й балл	
	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0- отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	Выставляется соответствующи й балл	

3.3. Показатель «Участие в экспериментальной, инновационной деятельности»

3.3.1. <i>Результативность опытно- экспериментальной, инновационной деятельности (с учетом уровня эксперимента) *</i> <i>учитывается участие в экспериментах различного уровня</i>	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муницип альный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международ ный -4	Выставляется соответствующи й балл	
--	---	--	--	--	--

<i>независимо от числа экспериментов</i>					
3.3.2. <i>Участие в исследовательской деятельности</i>	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научнопрактических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * <i>учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муницип альный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международ ный -4	Выставляется соответствующи й балл	
3.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта					
3.4.1. <i>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</i>	Проведение открытых уроков, мастер – классов, тренингов, показательных занятий по организации и проведению «Дня защиты детей»; выступления на семинарах, круглых столах * <i>учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.	Муницип альный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	

	Публикации в печатных и электронных изданиях <i>*учитываются публикации различного уровня независимо от их числа; *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Список публикаций с указанием выходных данных; копии обложек и первых страниц статей; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3	Выставляется соответствующий балл	
3.5. Показатель «Непрерывность образования педагогического работника»					
3.5.1. <i>Повышение качества профессиональной деятельности</i>	Систематическое повышение квалификации, самообразование	Копии удостоверений, справок	0 – частичное соответствие, 2 - полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
3.6. Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника»					
3.6.1. <i>Профессиональная экспертная деятельность</i>	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов, выставок; творческих лабораторий	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3	Выставляется соответствующий балл	
3.7. Показатель «Награды и поощрения педагогического работника за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности»					
3.7.1. <i>Наличие в межаттестационный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы</i>	Предоставление копий документов, заверенных руководителем образовательной организации.	Предоставление копий документов, заверенных руководителем образовательной организации	Школьный - 1 (для 1 категории) Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию III равна 38					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Показатель «Методическая работа»					

4.1.1. <i>Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации, муниципального или регионального и уровня</i>	Активное участие в работе методических советов и объединений или руководством ими.	Документы, подтверждающие работу, приказы, программы заседаний объединений, заверенные руководителем образовательного учреждения.	Школьный - 1 (для 1 категории) Муниципальный – 1 Региональный – 2	Выставляется соответствующий балл	
4.2. Показатель «Участие в профессиональных конкурсах»					
4.2.1. <i>Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив и др.) для педагогических работников</i>	Участвует в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив и др.) для педагогических работников:	Подтверждающие документы	Муниципальный – 3 Региональный – 5 Федеральный – 7	Выставляется соответствующий балл	
4.2.2. <i>Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Преподаватель года»,</i>	Участвует в конкурсах профессионального мастерства	Подтверждающие документы	Муниципальный 2- участие 3 – победа Региональный 3 - участие 6 – победа Федеральный	Выставляется соответствующий балл	
«Лучший специалист ГО и ЧС и др.»			6 – участие 10 – победа		
4.3. Общественная работа				Председатель - 10	Выставляе

Член профкома - 5 Уполномоченный от профсоюза по охране труда - 7	тся соответств ующий балл
Максимально возможная сумма баллов по критериям I – IV равна 80	

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности
по должности «учитель-дефектолог»**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. «Результаты работы педагога с обучающимися с ОВЗ по коррекционно-развивающим программам»					
1.1. Доля воспитанников с ОВЗ, имеющих положительные результаты в развитии, коррекции и решении личностных проблем за отчётный период	Позитивная динамика развития воспитанников	Справка о результатах внутреннего мониторинга реализации коррекционной программы, заверенная руководителем образовательной организации.	До 30% - 2	Выставляется соответствующий балл	
			31-70% - 4		
			71-100% - 6		
1.2. Доля воспитанников, имеющих сложную структуру дефекта, занимающихся у данного педагога	Наличие системы работы педагога в указанном направлении, учёт индивидуальных особенностей детей при групповых формах работы	Справка о доле воспитанников (от всех детей с ОВЗ у данного педагога), имеющих сложную структуру дефекта,	до 50% - 3	Выставляется соответствующий балл	

		заверенная руководителем ; аналитическая справка о комплектовании и работе групп воспитанников с учётом имеющихся особенностей детей, заверенная руководителем ;	более 51% -6		
1.3. Позитивная динамика индивидуальных показателей воспитанников	Положительная динамика показателей результата в коррекции имеющегося дефекта обучающихся (индивидуальных показателей обучающихся)	Таблицы динамики индивидуальных показателей воспитанников (за отчётный период)	Отсутствие -0	Выставляется соответствующий балл	
			Частичное соответствие -3		
			Полное соответствие -6		
1.4. Реализация программ внеурочной деятельности для детей с ОВЗ	Работа педагога по программе внеурочной занятости для указанной категории детей	справка, заверенная руководителем ; копия программы	соответствие – 6 отсутствие-0		
Сумма баллов по критерию I:					
Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в достижение стабильных положительных результатов освоения обучающимися, воспитанниками с ОВЗ образовательных программ»					
2.1. Использование	Наличие системы	Аналитическая	0 – отсутствие		

педагогом в образовательном процессе современных коррекционно-образовательных технологий и методик	деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик, ИКТ (Разработка цифровых образовательных ресурсов, банка презентаций, электронных учебников; участие очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив и др.)	справка с указанием конкретных коррекционно-образовательных технологий, используемых в образовательном процессе	3 – частичное соответствие 6- полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
2.2.Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Наличие системы работы с детьми, по адаптированным индивидуальным программам, по индивидуальным планам и т.п.	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов, планов, индивидуальных программ и т.д.	0 -отсутствие 3 – частичное соответствие 6 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	

2.3. Организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся с ОВЗ, консультативная работа с педагогами	Наличие системы работы с законными представителями детей с ОВЗ, педагогами образовательной организации	Справка, с указанием видов взаимодействия с законными представителями обучающихся с ОВЗ, педагогами образовательной организации, заверенная руководителем	0 -отсутствие 3 – частичное соответствие 6 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию II:					

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий III. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)»					
3.1. Отражение деятельности педагога в интеграции с образовательным пространством	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях * учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	Справка; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов (положения, приказы и т.д.)	Муниципальный 1-участие 2 – победа Региональный: 2 - участие 3 – победа Федеральный: 4 – участие 6 – победа	Выставляется соответствующий балл	

3.2. Организация педагогом социально-значимой деятельности	Организация деятельности воспитанников в социально-значимых проектах	Аналитическая справка; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	Уровень ОУ -2; Муниципальный – 4; Региональный- 5; Федеральный - 6	Выставляется максимальный балл	
3.3. Организация и охват педагогом обучающихся внеурочной деятельностью за отчётный период	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; тарификация, приказы об организации работы кружка, секции, списки участников, заверенные руководителем ОУ	Охват внеурочной деятельностью до 50 % - 3 51-100 % - 6	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию III:					
Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий IV. «Личный вклад в повышение качества воспитания, совершенствования методов коррекционно- развивающей работы»					
4.1. Участие педагога в работе региональных и федеральных инновационных площадок в сфере образования	Результативность опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	Копии приказов; справка, заверенная руководителем ОУ	Региональный уровень – 4 Федеральный уровень - 6	Выставляется соответствующий балл	

4.2. Участие педагога в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов и других мероприятий различного уровня	Справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов, проектной деятельности, статьи в СМИ и т.д.	Муниципальный уровень -2 Региональный уровень - 4 Федеральный уровень - 6	Выставляется соответствующий балл	
4.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов, выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Копии приказов, сертификатов; видеозаписи открытых уроков, мастер-классов, выступлений	Уровень ОУ -2 Муниципальный уровень - 3 Региональный уровень - 4 Федеральный уровень - 6	Выставляется соответствующий балл	
4.4. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий. *учитывается очное участие	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Уровень ОУ-2 Муниципальный уровень - 3 Региональный уровень - 4 Федеральный уровень - 6	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию IV:					

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий V. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения воспитательного процесса»					
5.1. Деятельность педагога в методических сообществах разного уровня	Участие педагога в работе методических объединений, форумов, центров, наставничество и руководство педагогической практикой студентов и слушателей. *учитывается очное участие	Справка, копии программ заседаний, сертификатов, дипломов, выписки из протоколов.	Уровень ОУ : руководство- 2. Муниципальный: участие -2, руководство -3. Региональный: участие -3, руководство -6.	Выставляется соответствующий балл	
5.2. Участие педагога в создании программно-методического сопровождения воспитательного процесса	Разработка авторских программ, методического сопровождения воспитательного процесса	Копи приказов, внешние экспертные заключения	Уровень ОУ - 2 Муниципальный уровень -4 Региональный уровень - 6	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Участие педагога в профессиональных конкурсах	Участие педагога в профессиональных конкурсах	Копии приказов, положений о конкурсах, копии сертификатов, дипломов, грамот, видеозаписи	Муниципальный уровень: 3 – победа Региональный уровень: 2-участие 3 – победа Федеральный уровень: 4-участие	Выставляется соответствующий балл	

			6– победа		
Сумма баллов по критерию 5:					
5.4. Общественная работа	Председатель - 10 Член профкома - 5 Уполномоченный от профсоюза по охране труда - 7				Выставляе тся соответств ующий балл
	Итоговая сумма баллов				

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя логопеда:

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценк а
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
<i>1.1. Показатель «Динамика достижений обучающихся, воспитанников»</i>					
<i>1.1. Доля обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %), имеющих положительные результаты в коррекции</i>	Позитивная динамика развития учащихся, коррекционной работы, заданной	Информационно - аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем	30-50% - 1	1/2/3/4	Выставляется соответствующий балл
			50 до 70 % - 2		
			70 до 85% - 3		

<i>имеющегося дефекта и решении личностных проблем, заданные образовательной программой (индивидуальным «маршрутом» развития обучающихся; коррекционно-комплексным планом развития личности обучающихся) за 3 года, приходящихся на межаттестационный период, по выбору аттестуемого педагогического работника</i>	образовательной программой (по итогам за отчетный период)	образовательной организации. Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга реализации коррекционной программы (индивидуальных «маршрутов» развития обучающихся, воспитанников), таблицы, диаграммы, заверенные руководителем ОО.	85 до 100 % - 4		
<i>1.2. Динамика доли обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %), имеющих положительные результаты в коррекции имеющегося дефекта и решении личностных проблем, заданные образовательной программой (индивидуальным «маршрутом» развития обучающихся; коррекционно-комплексным планом развития личности обучающихся) за 3 года, приходящихся на межаттестационный период, по выбору аттестуемого педагогического работника</i>	Позитивная динамика развития доли учащихся	Справка о положительной динамике качества коррекционной работы; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми, заверенная руководителем образовательного учреждения; динамические таблицы доли обучающихся с положительным и результатами работы (по годам)	2 - положительная динамика (не менее 45 %) или стабильность (не менее 55%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты 4 - положительная динамика (не менее 55 %) или стабильность (не менее 65%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты 6 - положительная динамика (менее 65 %) или стабильность (не	2/4/6 Выставляется соответствующий балл	

			менее 85%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты		
--	--	--	--	--	--

1.2. Показатель «Результаты коррекционно-развивающей деятельности педагогического работника»

1.2.1. Создает условия для оказания эффективной коррекционной помощи обучающимся, воспитанникам с ОВЗ	Создание коррекционных рабочих программ, индивидуальных образовательных маршрутов, проведение коррекционных мероприятий в соответствии с указанными документами	Информационно - аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: система планирования занятий, мероприятий из рабочих программ педагога и/или из индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников с ОВЗ; отчет педагога о результатах коррекционной работы за год, заверенные руководителем образовательной организации.	1 - проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки 2 - проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера в системе 3 - проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
---	---	---	---	--	--

1.2.2. Официально зафиксированные достижения обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %) по результатам годовых отчетов (за 3 года)	Мониторинг эффективности коррекционной работы по учебным годам	Аналитическая справка; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебным годам, годовые отчеты, заверенная руководителем образовательного учреждения	1 - положительный результат менее 50 % 3 - положительный результат 50 % - 69% 5 - положительный результат 70 % - 84% 7 - положительный результат 85 % - 95%	1/3/5/7 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 20 баллам			Сумма баллов по критерию		
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий и трансляция опыта положительных результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
2.1. Активно использует новые образовательные технологии (социальнопедагогические, коррекционноразвивающие и другие), методы и средства обучения и воспитания	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Информационно - аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: текст доклада (информационная карта) с кратким описанием собственного опыта педагогической деятельности, основанного на совершенствовании и развитии методов и средств обучения, воспитания и развития; конспекты, сценарии уроков, занятий, мероприятий, демонстрирующих практическое применение	1 - обоснованно с учетом целей и задач обучения и воспитания, используемой программы выбирает новые образовательные технологии, направленные на решение актуальных проблем обучающихся, воспитанников 2 - владеет новыми образовательными	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

		аттестуемым педагогом новых образовательных технологий	технологиями на уровне отдельных элементов, комбинации отдельных элементов разных технологий 3 - владеет новыми образовательными технологиями на уровне целостной системы		
2.2. Использование педагогом в образовательном процессе рельефноточечного шрифта Брайля (только для учреждений III-IV вида)	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе рельефноточечного шрифта Брайля	Справка, заверенная руководителем, о владении рельефноточечным шрифтом Брайля	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Использует информационнокоммуникационные технологии в образовательном процессе	Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применение дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	Аналитическая справка; справки: - о применении ЦОР с аннотациями ресурсов; об - использовании ДОТ в деятельности учителя и т.п.; ссылки: на - электронный ресурс, размещенный в сети - Интернет;	1 - владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах 2 - использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности 3 - владеет	1/2/3 Выставляется сумма баллов	

		на дистанционный курс; • на сайты ОУ и т.п.; Скрин-шоты оболочки (платформы) для проведения урока с использованием ДОТ, сайта, блога и т.п.	навыками работы с интерактивной доской, регулярно использует обучающие программы, цифровые образовательные ресурсы и средства		
<i>2.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах использования здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем, копии плана работы, приказов или др. документов	1 - создает условия для рационального сочетания труда и отдыха обучающихся в образовательном процессе 1 - создает психологически комфортные условия образовательного процесса 1 - формирует у обучающихся мотивацию к здоровому образу жизни, культуру здоровья, питания	1/1/1 Выставляется сумма баллов	

2.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Использование технологий и методик коррекционно-развивающего обучения	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик коррекционно-развивающего обучения, применяемых учителем, а также диагностики результативности и их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: слабоуспевающие ученики; ученики имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов, копии заключения ПМПК и другие медицинские документы и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с детьми обучающимися по индивидуальным учебным планам (находящихся на домашнем, дистанционном и консультативном	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	обучении)				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 20 баллам баллов по критерию			Сумма		
Критерий III. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Участие в опытноэкспериментальной деятельности и инновационной деятельности	Результативность опытноэкспериментальной и инновационной деятельности (с учетом уровня) * учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах *учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

	<i>общество России»</i>				
	Публикации в печатных и электронных изданиях <i>*учитываются публикации различного уровня независимо от их числа; *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Список публикаций с указанием выходных данных; копии обложек и первых страниц статей; электронные ссылки и т.д. (Учитываются публикации с ISBN, а для интернетпубликаций - входящие в список РИНЦ или при наличии соответствующего сертификата)	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Муниципальный -1 Региональный – 2 Федеральный – 3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

3.4. <i>Повышение качества профессиональной деятельности</i>	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.5. <i>Участие в исследовательской деятельности</i>	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
3.6. <i>Наличие в межаттестационный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы</i>	Участие в мероприятиях различного уровня	Предоставление копий документов, заверенных руководителем образовательной организации	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 22 баллам			Сумма баллов по критерию		

Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»				
4.1. Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации, муниципального или регионального и уровня	Активное участие в работе методических советов и объединений или руководство ими.	Документы, подтверждающие работу, приказы, программы заседаний объединений. заверенные руководителем образовательного учреждения.	Муниципальный Участие- 1 Руководство -2 Региональный Участие- 2 Руководство -3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл
4.2. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами	Участвует в очных/заочных /дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников.	Подтверждающие документы, заверенные руководителем образовательной организации.	Муниципальный 1 – победа Региональный 1 - участие 2 – победа Федеральный 2 – участие 3 – победа Международный 3 – участие 4 - победа	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл
4.3. Разработка методических и учебных авторских продуктов	Разработка методических и учебных авторских продуктов: пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне	Копии свидетельств, удостоверений, справок, сертификатов, приказов	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 11		Сумма баллов по критерию 4		
4.6. Общественная работа	Председатель - 10 Член профкома - 5			Выставляется соответствующий балл

N	Критерии	Показатели						
1.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса						
		Максимальный балл по критерию - 16						
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)						
		До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16			
	План/факт	2)Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами						
		Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр
-16		0	2	6	12	16		
План/факт	3)Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами							

		До 20%	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	Подтв. Документ Стр	
		0	2	6	12	16		
	План/факт	4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями						
		Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр
		-16	0	2	6	12	16	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)						
	План/факт	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
	План/факт	6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	
		0	2	6	12	16		
	План/факт	7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	
		0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:								

Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, отчёты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки, свидетельства об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности (выписки из приказов, справки и т.д.). Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____								
2	Планируемый результат и фактический результат	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16						
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов).						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	выставляетсяется максимальновозм б
		0	2	6	12	16		
		План/факт	2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционноразвивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)					Подтв. Документ Стр
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %				
0	2	6	12	16				
План/факт	3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)							
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр		
	0	2	6	12	16			

План/факт	4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционноразвивающими процедурами						
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	Подтв. Документ Стр	
	0	2	6	12	16		
План/факт	5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)						
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	Подтв. Документ Стр	
	0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию № 2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:							
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, перечень рабочих программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
3.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16					
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).					Подтв. Документ Стр
		Не использует	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		-16	3	5	12	16	
	План/факт	2. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.					Подтв. Документ

							ент Стр	
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
		3	5	12	16			
	План/факт	3. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности					Подтв. Документ Стр	
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
	План/факт	4. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями					Подтв. Документ Стр	
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
	План/факт	5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа)					Подтв. Документ Стр	
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
	Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:							
	Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
Планируемый	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога. Максимальный балл по критерию - 16							

результат и фактический результат	1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность					Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
	2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
	8		10		16		
План/факт	2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					Подтв. Документ Стр	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
План/факт	3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					Подтв. Документ Стр	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		

		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
План/факт	4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе						Подтв. Документ Стр	
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе				
		6	12	12	16			
	5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне						Подтв. Документ Стр	
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций			
		6	8	12	16			
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								

Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____												
5.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся. Максимальный балл по критерию - 15								Подтв. Документ Стр		
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)										
		30 - 49 %		50 - 69 %			70 - 100 %					
		5		8			15					
	План/факт	2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)								Подтв. Документ Стр		
		30 - 49 %		50 - 69 %			70 - 100 %					
		5		8			15					
	План/факт	3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года								Подтв. Документ Стр		
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %						
		0	2	5	10	15						
	План/факт	4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)										
		10 - 29 %		30 - 39 %			40 - 50 %		более 50 %			
		5		8			12		16			
	План/факт	5) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога психолога								Подтв. Документ Стр		
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе						

			0	2	5	10	15		
		План/факт	6) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					Подтв. Документ Стр	
			менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более		
			0	4	8	12	15		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:									
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____									
6.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе. Максимальный балл по критерию - 16							
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психологопедагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах						Подтв. Документ Стр	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
	План/факт	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей						Подтв. Документ Стр	
		0	школьный 3	муниципальный 7	региональный 12	более высокий 16			

	План/факт	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					Подтв. Документ Стр	
		0	Школьный 3, руководитель - 5	муниципальный 7, руководитель - 9	региональный 12, руководитель - 14	более высокий 16, руководитель - 16		
	План/факт	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					Подтв. Документ Стр	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более		
		0	3	7	12	16		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -4 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.								Стр. _____
7.	Планируемый результат и фактический результат	Общественная деятельность педагога-психолога Максимальный балл по критерию - 5						
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников Просвещения, уполномоченным по ОТ, членом профкома					Подтв. Документ Стр	
		школьной		муниципальной		региональной		
		2 - член 10 - руководитель 7 - уполномоченный по ОТ 5 – член профкома		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель		

	План/факт	2) Педагог–психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования» и т.д.			Подтв. Докум ент Стр	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель		
	План/факт	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			Подтв. Докум ент Стр	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -3 средний балл:						
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественной организации. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____						
Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)						

Перечень критериев и показателей качества и результативности труда тренеров-преподавателей по плаванию

№	Критерии	Показатели			
1	Уровень предоставляемого содержания образования	1) Работа тренера-преподавателя по его авторской программе в отчетный период <i>Подтверждающий документ – копия экспертизы авторской программы педагога (включая программы элективных курсов) муниципально-го, регионального или более высокого уровня, заверенная администрацией ОУ</i>			
		нет авторской программы	есть авторская программа	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0	5		
		2) Работа тренера-преподавателя по адаптированным программам обучения <i>Подтверждающий документ – копия приказа и заверенная администрацией справка-подтверждение ОУ</i>			
		нет авторской программы	есть авторская программа	выставляется соответствующий балл, подпись	страница

				эксперта		
		0	5			
	3) Участие тренера-преподавателя в опытно-экспериментальной деятельности, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов, творческих группах <i>Подтверждающий документ – копия приказа ОУ, муниципалитета, региона по экспериментальной деятельности</i>					
	школьный экспери- мент (руководитель)	муниципальный эксперимент	региональный, феде- ральный эксперимент	выставляется соответ- ствующий балл, подпись эксперта	страница	
	5	10	15			
Итого по критерию (учитывается суммарное количество баллов по данному критерию)						
2	Уровень профес- сиональной куль- туры педагога	1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе <i>1. По данному критерию вычисляется средний балл. 2. Подтверждающий документ – сертификаты участия, дипломы, списки применяе- мых дистанционных курсов (с указанием адресов размещения ресурсов в Интернете)</i>				
		активное участие учителя в конференциях в режиме онлайн (от 3 видеоконференций)	участие учителя на мероприятиях, проводимых в дистанционном режи- ме		выставляется средний балл, подпись эксперта	страница
			участие	призовое место		
		5	2	5		
		2) Соблюдение тренером-преподавателем правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности, охраны труда, правил пожарной безопасности <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение ОУ</i>				
		наличие 10 и более замечаний	5 и менее	Отсутствие замечаний	выставляется соответ- ствующий балл, под- пись эксперта	страница
		0	10	20		
		3) Полнота, своевременность и правильность ведения документации (отчеты и т.п.) <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение ОУ</i>				
		наличие 10 и более замечаний	5 и менее	Отсутствие замечаний	выставляется соответ- ствующий балл, под- пись эксперта	страница
		0	10	20		
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 3)						

3	Динамика достижений обучающихся	1)Доля занимающихся первого года обучения (у данного тренера-преподавателя), успешно освоивших программу «Обучение плаванию» по итогам сдачи норматива «Умею плавать» в отчетный период <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение ОУ, копии/выписки из итоговых протоколов соревнований</i>						
		менее 70%		более 70 %		100%	выставляется соответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0		10		20		
		2) Динамика качества результатов в течении текущего отчетного периода <i>Подтверждающий документ – диагностическая карта с динамикой качества результатов обучающихся у данного тренера за отчетный период, выписки из протоколов соревнований, справка-подтверждение, заверенная администрацией ОУ</i>						
		снижение		сохранение		повышение	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		0		10		20		
		3) Количество призовых мест на соревнованиях различного уровня <i>Подтверждающий документ – выписки из итоговых протоколов соревнований, копии грамот, дипломов.</i>						
		школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница	
		призовое место-3	1 призовое место – 12, 2 и более - 15	1 призовое место – 15, 2 и более - 20	1 призовое место – 20, 2 и более -25			
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл)								
4	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий <i>Подтверждающий документ – список опубликованных работ с указанием библиографических данных; копии страниц публикаций с указанием фамилии автора названия, выходных данных, скриншот web-страницы с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией ОУ</i>						
		отсутствие	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется МАХ балл, подпись эксперта	страница
		0	3	7	12	15		
		2) Участие (руководство) тренера-преподавателя в работе экспертных комиссий, групп, судейских коллегий						

		Подтверждающий документ – копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, дипломов и благодарственных пи-сем, заверенных администрацией ОУ					
		отсутствие	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется со-ответствующий балл, подпись эксперта	страница
		0	7	12	15		
			руководитель-9	руководитель-14	руководитель-15		
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 2)						
5	Общественная деятельность педагогического работника	1) Педагог является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, заверенная профсоюзной организацией</i>					
		Председатель - 10 Член профкома - 5 Уполномоченный от профсоюза по охране труда - 7				выставляется соответствующий балл	страница
		2) Педагог является секретарем тренерского совета, общего собрания коллектива <i>Подтверждающий документ – справка-подтверждение, выписка из протокола собрания</i>					
		не является	является			выставляется соответствующий балл	страница
		0	30				
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 2)						

Критерии и показатели качества и результативности труда музыкального руководителя образовательного учреждения

1.		Уровень предоставляемого содержания образования					
		Максимальный балл по критерию - 16					
		<i>1) Количество обучающихся, занимающихся у данного педагога по его авторской программе</i>					
		0	1-2	3-5	6 и более	Подтвержда ющий документ (стр. __)	Выставля ется МАХ возможн ый балл

	0		10		12		14				
	<u>2) Количество обучающихся (у данного педагога), занимающихся в музыкальных, музыкально-театрализованных студиях, кружках</u>										
	0		1-2		3-5%		6 и более		Подтверждающий документ (стр. ____)		
	0		8		10		12				
	<u>3)Количество обучающихся (у данного педагога), активно занимающихся музыкальной деятельностью в повседневной деятельности</u>									Подтверждающий документ (стр. ____)	
	0		1-3		4-6		6-10		11 и более		
	0		3		5		13		16		
	В целом по критерию вычисляется средний балл										
2.	Уровень профессиональной компетентности музыкального руководителя Максимальный балл по критерию - 15										
	<u>1)результативность использования ИКТ в образовательном процессе</u>									Подтверждающий документ (стр. ____)	
	участие музыкального руководителя в конференциях в режиме on-line	наличие файловых папок системного взаимодействия с учителями	использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов по направлению музыкально-педагогической деятельности		использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных образовательных ресурсов по направлению музыкально-			Выставляется средний балл, но не более 15			

								педагогической деятельности (предоставляется диск с систематизированным материалом)		
		5		8		10		15		
		-2	2	4	5	7	10	10		
		<u>2)результативность научно-исследовательской деятельности музыкального руководителя</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	
		Участие в профессиональных конференциях, слетах учителей, муниципального уровня		Участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня		Участие в профессиональных конференциях, слетах учителей межрегионального и федерального уровней		Участие в профессиональных конференциях, слетах учителей международного уровня		Выставляется МАХ балл
		2		5		10		15		
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-2									
3.		Динамика учебных достижений обучающихся								
		<u>1) наличие диагностики музыкального развития ребенка</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
		есть			нет					
		20			0					
		<u>2)наличие диагностики качества овладения ребенком музыкальной деятельностью</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл

		есть		нет				
		20		0				
		<u>3) наличие преемственности музыкального образования</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		Есть		Нет				
		20		0				
		<u>4) сохранность контингента обучающихся</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		менее 80%		80-90%		90-100%		
		0		10		15		
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей, относящихся к данному учителю						
	4.	Результативность неаудиторной деятельности музыкального руководителя Максимальный балл по критерию - 16						
	<u>1) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень				
	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место -6 2 и более - 12	1 призовое место -10 2 и более-16	1 призовое место - 16 2 и более – выставляется максимальный балл - 16 по всему критерию № 4				

	<u>2) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности</u> <u>(отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) (для учителей изо, музыки, МХК, технологии)</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место - 5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-14	1 призовое место -10 2 и более –16		
	<u>3) количество проведенных мероприятий для родителей (с родителями)</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	Не принимали участия	1-2	3-4	5 и более		
	0	8	12	16		
	<u>4) количество социально ориентированных мероприятий, проектов, социально значимых акций, конкурсов,</u>					Выставляется МАХ балл
	Не принимали участия	1-2	3-4	5 и более		
	0	8	12	16		
	<u>5)Число положительных публикаций о классе, о школе в СМИ, сети Интернет, программ по радио, телевидении за отчетный период</u>					
	Не участвует	Школьный сайт		СМИ		
	0	5		10		
В целом по критерию выставляется средний балл						

5.	Результативность участия музыкального руководителя в методической работе Максимальный балл по критерию - 16					
		<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов</u>			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл

		школьный	муниципальный		региональный	более высокий		
	3		7		12	16		
		<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
	0	3	7	12	16			
		<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий,</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
	по 2, руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 16 баллов	по 4, руководитель – по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов	по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 16	по 16 баллов за каждое участие, чтобы сумма баллов по критериям 1-5, включая данный критерий, не превышала 80 баллов				
	10	12	14	16				
		<u>4) участие музыкального руководителя в мероприятиях художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, краеведческой, поисковой и других направленностей (учитываются приказ, благодарственные письма за участие в мероприятии и другие документы)</u>					Подтверждающий документ стр. ____	Выставляется сумма баллов (не более 20)
	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский и более высокий				

					уровень		
		5	10	15	20		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4						

6.	Общественная деятельность педагогического работника					
	Максимальный балл по критерию - 5					
		<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ</u>			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2– член 5– член профкома 7- уполномоченный по ОТ 10- руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
		<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u>			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-2					

7.	Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина				
	Максимальный балл по критерию - 5				
		<u>1) ведение отчетной документации</u>		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	Систематическое несоблюдение сроков сдачи документации	Присутствуют единичные нарушения	Соблюдение требований		
	-5	0	5		
		<u>2) соблюдение требований к организации деятельности педагогических работников (дежурство по школе, количество опозданий на урок, посещение педагогических советов и т.д.)</u>		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	Систематическое несоблюдение требований	Единичные нарушения требований	Соблюдение требований		
	-5	0	5		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-2					
ИТОГО:					

Критерии и показатели эффективности работы в должности «педагог-организатор»

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Подтверждающий документ
1	2	3	4	5
1.	Критерий «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся» Максимальное количество баллов – 10			
1.1.	Создает условия для социализации обучающихся: - показатель не раскрыт	0	Выставляется максимальны	Информационно-аналитический отчет

1	2	3	4	5
	- проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки	1	й балл	педагогического работника, заверенный заместителем директора по УВР школы. Приложения: видеозапись, разработки воспитательных мероприятий социализирующего характера (различных форм); фото-, видеоматериалы; копии грамот, благодарственных писем, отзывы представителей общественности, властных структур, в которых дана оценка социальной активности обучающихся; анализ результатов диагностики мотивации
	- проводит мероприятия в системе в соответствии планом (программой) воспитательной работы	2		
	- обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы	3		
1.2.	Обучающиеся регулярно участвуют в социально-значимых делах, социально-образовательных проектах (не менее 1 в полугодие): - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	
	- доля обучающихся (в %), с которыми работает педагогический работник, вовлеченных в социально-значимые дела, социально-образовательные проекты, не менее 15 %	1		
	- иницииируют и организуют социально-значимую деятельность	2		
	- имеют положительные отзывы, благодарственные письма о проведенных мероприятиях на муниципальном уровне	1		
1.3.	Организует взаимодействие обучающихся с учреждениями социально-культурной, производственной и других сфер (здравоохранения, образования, спорта, правопорядка): - показатель не раскрыт	0	Выставляется максимальны й балл	
	- единичные мероприятия на базе таких учреждений	1		
	- регулярное взаимодействие на основе совместного планирования	3		
2.	Критерий «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности» Максимальное количество баллов – 4			
2.1.	Создает условия для развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического

1	2	3	4	5
	- участвует в разработке программ развития одарённых обучающихся	2		работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: программа развития одарённых обучающихся, анализ и результаты ее реализации; видеозапись, конспекты, сценарии воспитательных мероприятий; отзывы обучающихся, родителей
	- создает благоприятные условия при организации занятости обучающихся для реализации их способностей, интересов и потребностей	2		
3.	Критерий «Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях» Максимальное количество баллов – 14			
3.1.	Наличие участников, призёров, победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, выставок, смотров, сетевых проектов, участие в которых осуществлялось под руководством педагогического работника: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: копии дипломов, грамот,
	участники всех уровней (не менее 5 конкурсов)	1		
	призёры или победители муниципального уровня	3		
	призёры или победители регионального и межрегионального уровня	4		

1	2	3	4	5
	призёры <i>или</i> победители федерального и международного уровня	6		сертификатов обучающихся; программы конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, протоколы соревнований
4.	Критерий «Организация деятельности детских общественных организаций, объединений образовательной организации, досуговой деятельности обучающихся:» Максимальное количество баллов – 10			
	Организует деятельность детских - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: видеозапись, отражающая деятельность детских общественных организаций, объединений; планы работы объединений; видеозапись, сценарии досуговых мероприятий, приказы
	- использует традиционные формы организации деятельности	1		
	- способствует обновлению содержания и форм деятельности детских общественных организаций, объединений, органа ученического самоуправления образовательной организации, досуговой деятельности	2		
	- организует и проводит массовые мероприятия муниципального уровня	3		
	- организует и проводит массовые мероприятия регионального уровня	4		
5.	Критерий «Система индивидуальной работы с обучающимися» Максимальное количество баллов – 7			

1	2	3	4	5
5.1.	Проводит индивидуальную работу с обучающимися из социально неблагополучных семей: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: планы (программы) воспитательной работы, в которых отражено содержание и формы индивидуальной работы с различными категориями обучающихся (из социально неблагополучных семей, имеющих проблемы в состоянии здоровья, развитии); видеозапись, конспекты, сценарии воспитательных мероприятий; отзывы обучающихся, родителей
	- организует дополнительную занятость таких обучающихся в каникулярное и свободное от учёбы время	1		
	- вовлекает обучающихся группы риска в общественно-полезную деятельность	1		
	- реализует совместно с органами профилактики мероприятия по предупреждению ухудшения ситуации воспитания таких обучающихся	1		
5.2.	Организует работу с обучающимися, имеющими проблемы в состоянии здоровья, развитии: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	
	- учитывает индивидуальные психофизические особенности таких обучающихся при проведении воспитательных мероприятий	2		
	- создает благоприятные условия при организации занятости таких обучающихся для реализации их способностей, интересов и потребностей	2		
6.	Показатель «Участие в экспериментальной, инновационной деятельности» Максимальное количество баллов – 7			
6.1.	Участвует в одной из форм инновационного поиска:		Выставляется	Информационно-

1	2	3	4	5
	- показатель не раскрыт или не участвует - в инновационной или научно-исследовательской работе на уровне образовательной организации - в инновационной или научно-исследовательской работе муниципального уровня - в инновационной или научно-исследовательской работе регионального уровня - в экспериментальной или инновационной деятельности федерального уровня	0 1 2 4 5	сумма баллов	аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Документы, подтверждающие участие в одной из форм инновационного поиска и результативность этой деятельности
7.	Критерий «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе инновационной» Максимальное количество баллов – 11			
7.1.	Участвует в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (регулярно проводит мастер-классы, тренинги, стендовые защиты, выступает с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических чтениях): - показатель не раскрыт - образовательного учреждения (не менее 1-х факт за полугодие) - муниципального уровня (не менее 1-х факта за полугодие) - регионального уровня (не менее 1-х факта за полугодие)	0 1 2 2	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: копии программ мероприятий по распространению педагогического опыта; сертификатов; библиографические данные, копии
7.2.	Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, а также в сети Интернет: - показатель не раскрыт - муниципального уровня	0 1	Выставляется сумма баллов	

1	2	3	4	5
	- регионального уровня	2		публикаций
	- федерального уровня	3		
8.	Критерий «Непрерывность образования педагогического работника» Максимальное количество баллов – 7			
8.1.	Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: удостоверения, свидетельства, сертификаты, справки об окончании курсов, семинаров, в том числе в дистанционной форме, стажировок и других форм образования
	- по дополнительным профессиональным образовательным программам по направлению деятельности, включающим общетеоретический и предметно-технологический блоки, в объеме не менее 108 часов (за год)	3		
	- стажировки, семинары, вебинары в объеме (не менее 3-х)	2		
	- самообразование, включая участие в профессиональных конференциях, круглых столах, Интернет-форумах (не менее 3-х)	2		
9.	Критерий «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника» Максимальное количество баллов – 3			
9.1.	Участвует в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.
	- муниципального уровня	1		
	- регионального уровня	2		

1	2	3	4	5
				Приложения: копии приказов, справки о включении педагогического работника в соответствующие комиссии, жюри, судейский состав, благодарственные письма с печатью учреждения
10.	Критерий «Награды и поощрения педагогического работника за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности» Максимальное количество баллов – 6			
10.1.	Имеет в межаттестационный период грамоты, поощрения, благодарственные письма по профилю работы:		Выставляется сумма баллов	Приложения: копии документов, подтверждающие награды и поощрения педагогического работника
	- показатель не раскрыт	0		
	- образовательной организации	1		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
11.	Критерий «Методическая работа» Максимальное количество баллов – 5			
11.1.	Участствует в работе методических советов, объединений, педагогических советов:		Выставляется сумма баллов	Информационно- аналитический отчет педагогического
	- показатель не раскрыт	0		
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений, педагогических	2		

1	2	3	4	5
	советов образовательной организации			работника, заверенный руководителем образовательной организации.
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений муниципального, регионального уровней	3		Приложения: копии приказов, справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, советов; копии приказов о назначении наставников, отзывы молодых педагогов; копии свидетельств, сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или ScreenShot сетевого сообщества
12.	Критерий «Участие в профессиональных конкурсах» Максимальное количество баллов – 6			

1	2	3	4	5
12.1.	Участвует в заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив) для педагогических работников: - показатель не раскрыт или не участвует - муниципального уровня - регионального/федерального уровня	0 1 2	Выставляется максим. балл (при участии в одном конкурсе) <i>или</i> сумма баллов (при участии в разных конкурсах)	Приложения: копии документов, подтверждающих участие/призёрство/победу в профессиональном конкурсе
12.2.	Является призёром заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив) для педагогических работников: - показатель не раскрыт или не участвует - муниципального уровня -регионального/федерального уровня	0 1 2	Выставляется максим. балл (при участии в одном конкурсе) <i>или</i> сумма баллов (при участии в разных конкурсах)	
13.	Общественная деятельность педагогического работника Максимальный балл по критерию -5 (выставляется средний балл по двум показателям)		выставляется максимально возможный балл по каждому показателю	Копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках
13.1.	Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	<u>школьной</u> 2- член 5- член профкома 6 – уполномоченный по ОТ 10 -руководитель		

1	2	3	4	5
		<u>муниципальной</u> 3 - член 4 - руководитель <u>региональной</u> 4 - член 5 - руководитель		данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.
13.2.	Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"	<u>школьной</u> 2 - член 3 - руководитель <u>муниципальной</u> 3 - член 4 - руководитель <u>региональной</u> 4 - член 5 - руководитель		

14.	Критерий «Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина Максимальный балл по критерию – 10 (баллы по каждому показателю суммируются)		Выставляется средний балл	Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора по УВР
14.1.	Соблюдение требований к организации деятельности педагогических работников (дежурство по школе, количество опозданий на работу, посещение педагогических советов и т.д.)» Систематическое несоблюдение требований	-5		
	Единичные нарушения требований	0		
	Соблюдение требований	5		

14.2.	Ведение отчетной документации Систематическое несоблюдение сроков сдачи документации	-5		
	Присутствуют единичные нарушения	0		
	Соблюдение требований	5		

Критерии оценки профессиональной деятельности диспетчера образовательного учреждения

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	показатели	подтверждающие документы	Оценка показателя в баллах	Выставляется максимально возможный балл	Подтв. документ стр.
1.	Своевременное составление расписание занятий на начало учебного года/ 2 полугодие	<i>расписание составлено с учётом нагрузки педагогов, максимального количества уроков в классах</i>	справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		
2.	Соответствие расписания действующим нормам СанПин	<i>расписание составлено в соответствии нормам распределения недельной нагрузки на ученика, с учётом шкалы трудности предметов и.т.п.</i>	аналитическая справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		
3.	Своевременная (оперативная) коррекция расписания уроков в связи с отсутствием учителей	<i>отсутствие замечаний, минимальное количество «окон» в скорректированном расписании, организация занятости учащихся</i>	справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		

		в случае отмены уроков				
4.	Своевременное оформление стендов с разработанными графиками, расписаниями. Своевременное информирование участников образовательного процесса с изменениями расписания	стенды с расписанием уроков и др. видов деятельности оформлены своевременно, ведётся информирование участников образовательного процесса в письменном и электронном виде	справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		
5.	Составление иных видов расписания (кроме расписания уроков), графиков дежурства и т.п.	составление графиков и расписаний по запросу администрации	справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросу организации учебного процесса	отсутствие жалоб	справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		
7.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполняемой работе.	соответствие выполняемой работы должностной инструкции, правилам внутреннего распорядка	справка, заверенная зам. директора по УВР, директором ОУ	полное соответствие – 15 баллов неполное соответствие – 7 баллов несоответствие -0 баллов		
8.	Общественная работа	Председатель - 10 Член профкома - 5 Уполномоченный от профсоюза по охране труда - 7				
ИТОГО						

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера:

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Оценка критерия
Главный бухгалтер, бухгалтер	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	от 1 до 5 баллов
	Своевременное и качественное предоставление ежемесячной отчетности	от 1 до 5 баллов
	Интенсивность, напряженность, высокий объем работы	от 1 до 5 баллов
	Качественное ведение бухгалтерской документации	от 1 до 5 баллов
	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана учреждения	от 1 до 5 баллов
	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении бухгалтерского учета	от 1 до 5 баллов
	Своевременная выдача расчётных листов	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта:

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Оценка критерия
------------------------	--	-----------------

Лаборант	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН	от 1 до 5 баллов
	Своевременное и качественное ведение документации по списанию и утилизации реактивов	от 1 до 5 баллов
	Соблюдение правил и требований техники безопасности, охраны труда, правил пожарной безопасности	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам, секретаря-машинистки:

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Оценка критерия
Специалист по кадрам, секретарь машинистки	Качественное ведение документации	от 1 до 5 баллов
	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении документации	от 1 до 5 баллов
	Своевременное и качественное предоставление информации на сайты в сети интернет (сайт учреждения, АИС «Зачисление в ОО», КОЭРСО)	от 1 до 5 баллов
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов

	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов
--	--	---

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога -библиотекаря:

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Оценка критерия
Педагог - библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	от 1 до 5 баллов
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	от 1 до 5 баллов
	оформление тематических выставок	от 1 до 5 баллов
	выполнение плана работы библиотекаря	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, слесарь сантехник, электрик, электромеханик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщик, вахтер, сторож, рабочий ко комплексному обслуживанию здания):

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Оценка критерия
Уборщик служебных помещений, дворник	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН	от 1 до 5 баллов
	Проведение генеральных уборок и субботников	от 1 до 5 баллов
	Соблюдение правил и требований техники безопасности, охраны труда, правил пожарной безопасности	от 1 до 5 баллов
	Качественная уборка территории учреждения	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов
Слесарь – сантехник, электрик, электромеханик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий ко комплексному обслуживанию здания	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, хозяйственных материалов	от 1 до 5 баллов
	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, электробезопасности, требований СанПиНов.	от 1 до 5 баллов
	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ –

		7 баллов Председатель – 10 баллов
Гардеробщик	Сохранность вещей, отсутствие хищений, краж	от 1 до 5 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, правил пожарного режима, санитарных правил и требований	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
	Своевременность оповещения при возникновении чрезвычайных ситуаций	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов
Сторож, вахтер	Сохранность материальных ценностей в помещениях и на территории, отсутствие хищений, краж	от 1 до 5 баллов
	Качество ведения журнала учета замечаний и происшествий во время дежурства	от 1 до 5 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, правил пожарного режима, санитарных правил и требований	от 1 до 5 баллов
	Своевременность оповещения при возникновении чрезвычайных ситуаций	от 1 до 5 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 1 до 5 баллов
	Работник является членом (председателем) профсоюзной организации работников просвещения, членом профкома, уполномоченным по ОТ	Член – 2 балла Член профкома – 5 баллов Уполномоченный по ОТ – 7 баллов Председатель – 10 баллов

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
МОУ «Школа нового века»

Примечание: размеры базовых должностных окладов приводятся в муниципальном акте муниципального района по оплате труда, с учётом Постановления Правительства Саратовской области от 11.10.2019г. №717-П «О повышении заработной платы работников государственных учреждений»

Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист, инструктор-методист (включая старшего)	10523

- 2. Должностные оклады библиотечных работников
образовательной организации

N п/п	Наименование должности по типам организаций образования	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей организаций образования			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий библиотекой	7763	7369	7006	-
2.	Библиотекарь, библиограф	6057	6057	5481	5481

- 3. Должностные оклады специалистов и других служащих

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
-------	------------------------	---

1.	Бухгалтер	5255
2.	Бухгалтер 1 категории	6342
3.	Бухгалтер 2 категории	5779
4.	Ведущий бухгалтер	7006
5.	Диспетчер образовательного учреждения	5028
6.	Инженер ИКТ	5028
7.	Лаборант, заведующий хозяйством	5028
8.	Секретарь-машинистка.	4917
9.	Специалист по кадрам	5779
10.	Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование	6057
11.	Специалист по охране труда	5481
12.	Экономист ведущий	7006

-

- 4. Должностные оклады обслуживающего персонала

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей	4835	4855	4917	5028	5255	5481	5779	6057

Приложение N 5
к коллективному договору
МОУ «Школа нового века»

От работодателя:
Директор

Егорова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Вострикова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Положение о премировании работников.

1. Общие положения.

- 1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из фонда заработной платы в пределах его экономии.
- 1.3. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.
- 1.4. Размер премий устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;

- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- личное участие в конкурсах;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- организацию горячего питания школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;

- качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном период.

III. Показатели единовременного премирования.

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет);
- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

IV. Порядок установления премиальных выплат.

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников.

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Приложение №6
к коллективному договору
МОУ «Школа нового века»

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2020-2023 ГОДЫ
МОУ «Школа нового века»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол- во	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственны е за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Апрель, октябрь ежегодно	Директор Зам. по АХР	131	114		
2.	Приобретение медикаментов	Шт.		3	Август ежегодно	директор	131	114		
3.	Приобретение спецодежды	Шт.	35	35	Август ежегодно	директор	35	24		
4.	Приобретение спортивного инвентаря	Шт.			Август ежегодно	Директор Зам. по АХР	4	2		
5.	Замена, заправка огнетушителей	Шт.	113	91	Август 2021г.	Зам. по АХР	131	114		
6.	Проведение инструктажа				Август,	Специалист по	131	114		

					январь	ОТ				
7.	Проверка знаний по технике безопасности				Август, 2021г.	Комиссия по проверке	131	114		
8.	Проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда				Апрель, ежегодно	Директор , председатель ПК	131	114		
9.	Проведение специального обучения специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в организации				Январь, 2021г	Специалист по охране труда	131	114		
10.	Обеспечение бланковой документации				Декабрь, 2020г	Специалист по охране труда	131	114		
11.	Обновление инструктажей по охране труда				Ноябрь, 2020г	Специалист по охране труда	131	114		

Директор МОУ «Школа нового века»

_____ О.В. Егорова

Председатель профсоюзного комитета

_____ Вострикова А.В.

Приложение №7
к коллективному договору
МОУ «Школа нового века»

От работодателя:
Директор

_____ Егорова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Вострикова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепленной прокладке Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным носком Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. до износа 2 шт. 1 пара 6 пар
3.	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
4.	Электрослесарь (слесарь)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным носком Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
5.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным носком Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
7.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным носком Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
8.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 12 пар

