

Администрация Заводского района
муниципального образования «Город Саратов»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 106»

410001, г. Саратов, ул. Огородная, д.33
тел 95-26-34, факс (845-2) 95-26-34, e-mail: scool106@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 106»
на 2015 – 2018 годы



От работодателя:

Директор

Ткачева Н.В.

М.П.

«10» мая 2015 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Кузьмина О.А.

М.П.

«10» _____ 2015 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду: Министерство
занятости, труда и миграции Саратовской
области

Регистрационный № _____
от «14» _____ года

Руководитель органа по труду
_____ (подпись)



ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011 года №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 между работодателем в лице директора № 106» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №106» Ткачевой Наталии

Владимировны, действующей на основании Устава образовательного учреждения, и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель Кузьмина О.А.), 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», 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 «СОШ №106», 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 единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

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», территориальным соглашением.

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, 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 3 года.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

Заключившие 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. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника.

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.

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).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации и кодекса профессиональной этики может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

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.

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 15 лет;
- из неполных семей, имеющих детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- инвалиды;
- одновременно двух работников из одной семьи.

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 (его заместителями) 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. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.15. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.2.17. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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 и компенсации, 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 образовательного учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением

численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.22. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), 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.

2.2.23. 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;
- одновременно двух работников из одной семьи;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- из неполных семей, имеющих детей до 14 лет.

2.2.24. 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 образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также учебным расписанием, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

- Педагога - психолога, социального педагога, старшего вожатого, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
- учителя – логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю,
- воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю,
- для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ,заведующей библиотекой - 40 часов в неделю.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

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.

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

3.4. В МОУ «СОШ №106» для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Для учителей начальных классов суббота является методическим днем.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Время каникул, не совпадающее с отпуском педагогических работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются руководителем общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул. 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.

3.8. 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.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.9. 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 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.

3.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.11. 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.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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).

3.13. 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.

3.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

3.17. На основании личного заявления 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 (или) Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ст.335 ТК РФ).

3.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- родителям детей младшего школьного возраста для сопровождения – 1 день (1 сентября);
- на рождение ребенка – 2 дня;
- бракосочетание работника – 3 дня;
- похороны близких родственников – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 дня;

- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 3 дня;
- членам профкома- 2 дня;
- при юбилее, если он приходится на рабочий день-1 день;
- заместителю директора по хозяйственной части- 14 дней календарных дней (по соглашению сторон);
- библиотекарям (зав. библиотеками) – 14 дней календарных дней (по соглашению сторон);
- социальному педагогу – 7 календарных дней (по соглашению сторон);

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

3.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней; - в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; -работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.21. 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;

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

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

- 4.1. Оплата труда в школе осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.
- 4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова».
- 4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения, распределяются: на оплату труда 97% и на материально- техническое обеспечение 3%.
- 4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой 80% и стимулирующей части не менее 20%.
- 4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс 70%, и остальных работников 30% устанавливается на основе Положения об оплате труда.
- 4.6. Из общего фонда оплаты труда установить 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.
- 4.7. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части ФОТ: «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» принято общим собранием трудового коллектива, согласовано с профсоюзным комитетом и утверждено руководителем.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. 4.13. Обеспечивать выплату 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 данной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.18. 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.

4.19. 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.

4.20. 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.

4.21. . 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 том 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.

4.22. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Положению об оплате труда с приложениями, а также:

- за работу в сверхурочное время, по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы.

4.23. 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 (ст. 142, ТК РФ).

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

4.24. 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.

4.25. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

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

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

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

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

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

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

4.32. 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.

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, 168, 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 совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

- 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. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.19.3. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и

накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.19.4. 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.

5.19.5. в установленные на 01.01.2014 года оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012года.

5.3. Учителям, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

5.4. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией, в соответствии с отраслевым соглашением.

5.5. Установить согласно решению Саратовской городской Думы надбавку к должностному окладу за почетные звания «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», награжденным медалью К.Д. Ушинского в размере 901 руб.

5.6. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за ученые степени доктора наук и кандидата наук – в размере 4803 руб. и 3202 руб.; за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - в размере

1601 руб.

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 ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Создавать необходимые условия

для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

6.1.3. Проводить в организации специальную оценку условий труда, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, 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.

6.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.7. 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).

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

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

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

6.1.11. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.12. 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.

6.1.13. Оказывать содействие техническим (главным 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.

6.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.1.15. Предоставить помещение 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 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).

6.2.6. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

Работники обязуются:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по приказу работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, 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, 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»);

- 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.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных формвоздействия 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 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.

7.3.4. 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 мероприятий.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социальноэкономического развития организации.

7.3.6. Производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ).

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

7.3.8. С учетом мнения (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. Представлять 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. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.6. Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно– оздоровительной работы в учреждении.

8.8. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе, фонда экономии заработной платы,
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации,
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
- соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
- состоянием охраны труда и отдыха работников;
- составлением проектов документов, затрагивающих социальноэкономические и трудовые интересы работников; инструкций по охране труда;
- наложением дисциплинарных взысканий.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществлять контроль за его реализацией и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 10 ноября 2018 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложением принят на общем собрании работников образовательной организации « ___ » _____ 20__ года.

От работодателя:

Директор МОУ « СОШ №106»
_____ Ткачева Н.В. М.П.
« ___ » _____ 2015 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
_____ Кузьмина О.А.
М.П.

«__» _____ 2015г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о комиссии по охране труда муниципального образовательного учреждения
3. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 106»
4. Положение по установлению доплат за неаудиторную занятость
5. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 106»
6. Положение о распределении фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, специалистов, служащих и рабочих общеобразовательных учреждений
7. Положение о премировании работников МОУ «Средняя образовательная школа №106»

**Приложение №1
к коллективному договору**

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 106» ЗАВОДСКОГО
РАЙОНА Г.САРАТОВА**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных организаций регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящие Примерные правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организациях на видных местах.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них; Работодатель обязан:
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника образовательной организации.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательной организации;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

□

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ); □ справку уголовного характера об отсутствии судимости.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с квалификационными требованиями или с Единым тарифноквалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ

□

работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательной организации.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, копий документов, предъявляемых при приеме на работу, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. 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).

4.2.2. 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.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

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, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

4.2.3. 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.

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

4.3.3. 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).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации 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 все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. 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 Трудового кодекса.

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

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Занятия в Школе проводятся в две смены. Начало первой смены в 8.20 часов, начало второй смены в 13.00 часов.

5.1.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя - не более 36 часов в неделю (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ, воспитатели ГПД – 30 часов.

Воспитатель ГПД	12.00-17.00
Психолог	09.00-15.00
Социальный педагог	09.00-15.00
Старшая вожатая	09.00-15.00
Библиотекарь	09.00-16.00
Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по АХР	с понедельника по пятницу: 09.00-16.00 суббота: 09.00-14.00
МОП	40 часов в неделю (по индивидуальному графику)
Гардеробщик	40 часов в неделю (по индивидуальному графику)

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной общеобразовательной организации.

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 образовательной организации;
- 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).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

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 образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях 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 образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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 с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарногигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

5.2.2. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. У учителей начальной школы суббота является методическим днем.

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

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут 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 дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой

учетный период, и утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. 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).

5.3.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.7. 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.

5.4.1. Руководитель образовательной организации привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается руководителем и вывешивается на видном месте. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания.

5.4.2. 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.

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

5.4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.4.5. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников организации 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, охрана образовательной организации 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.

5.4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации 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.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

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

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск может 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.

5.5.2. 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).

5.5.3. 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 (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательной организации;
- 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 образовательной организации;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся.

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), 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 отраслевой награде.

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

Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения его коллектива 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 и др.

7. Трудовая дисциплина

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

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация 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.

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

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательной организации в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

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.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

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).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации, в суд, государственную инспекцию труда.

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).

8. Техника безопасности и производственная санитария

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

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

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

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по охране труда
муниципального образовательного учреждения

1. Общие положения

- 1.1. Комиссия создается на приоритетной основе из представителей администрации образовательного учреждения, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.
- 1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.
- 1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.
- 1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.
- 1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с

планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в четверть.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами школы.

2. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждению детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении.

2.4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

3. Функции комиссии Для выполнения

поставленных задач на комиссию следующие функции.

3.1. Разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья детей во время учебно-воспитательного процесса, работников в процессе трудовой деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в образовательном учреждении.

3.3. Изучение причин детского, производственного травматизма.

3.4. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

3.5. Оказание содействия руководителю образовательного учреждения в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

3.6. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательном учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права.

4.1. Получать информацию от руководителя образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя образовательного учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда.

4.4. Вносить предложения руководителю образовательного учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в образовательном учреждении.

Приложение № 3
к коллективному договору

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

**Положение о системе оплаты труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 106»**

**I. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно
осуществляющих учебный процесс.**

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение. По классам

компенсирующего обучения используется наполняемость класса в количестве 25 обучающихся;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении № 3 к Методике).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию; дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам, проверкой тетрадей; формированием в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечением работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большой информативной емкостью предмета; постоянным обновлением содержания; наличием большого количества информационных источников (например, по литературе, истории, географии); необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.; дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанные с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Эльконина – Давыдова) – до 1,05;

в) 1 - 4 классы начальной школы, русский язык, литература, иностранный язык, математика (включая наглядную геометрию, стереометрию и пр.), элективные курсы и предметы – до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, экология – до 1,03;

д) право, экономика, технология – до 1,02;

е) астрономия, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, искусство (МХК), черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, риторика, краеведение, ОРКСЭ – 1,0.

21. 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.

II. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора.

Размер должностного оклада рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ДОр = ЗПср \times К \times А,$$

где:

ДОр – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

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

При расчете средней заработной платы педагогических работников учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера педагогических работников учреждения.

Расчет средней заработной платы педагогических работников учреждения осуществляется на начало учебного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера педагогических работников. Средняя заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам на фактическую численность педагогических работников учреждения по состоянию на начало учебного года.

2. Должностные оклады заместителей руководителей, при нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю, устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. При замещении должности заместителя руководителя на условиях неполного рабочего времени, должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

3. Из специальной части фонда оплаты труда административноуправленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

III. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебновспомогательного и обслуживающего персонала

1. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебновспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике (постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П).

IV. Рекомендуемый перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения

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.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
------------	-----------------------------

1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 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 школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку	до 0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за заведование учебно-опытными участками учреждений	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 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	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15
за активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

к положению о фонде оплаты труда
и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 106»

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

по установлению доплат за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися: а) осуществление функций классного руководителя; б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися; в) подготовка к урокам

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$\text{Днз} = \sum_{i=1}^6 \text{Стп} \times \text{У}_i \times \text{Чаз}_i \times \text{К}_i$$

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	1
4.	Консультации и дополнительные консультации с обучающимися	0,5
5.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителя не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

«Согласовано»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

МОУ «СОШ № 106»

I. Общие положения

1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

2. 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.

3. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции учреждения.

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

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов: для проработавших более года - за учебный год, для поступивших на работу в текущем году - по полугодиям.

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио». «Портфолио» формируется педагогическими и руководящими работниками в виде накопительной папки документов.

8. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя также поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

9. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются: а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

10. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

II. Порядок стимулирования

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

12. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

13. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

14. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

16. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

17. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, государственной итоговой аттестации выпускников учреждения; федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений; федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций; методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений; региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

20. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

21. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

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

23. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов данного педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Распределение фонда стимулирования

руководителя, заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Показатели и критерии стимулирования руководителей при распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений устанавливаются постановлением администрации муниципального образования «Город Саратов».

2. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с 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.

Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	подготовка дидактического и раздаточного материала
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения

	Критерии	Показатели					
1.		Уровень предоставляемого содержания образования Максимальный балл по критерию - 15					
	<u>план факт</u>	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) К1П1</u>					
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется МАХ возможный балл
		0	8	10	12	15	
		Справка, подписанная завучем по УВР (учитель)					
	<u>план факт</u>	<u>2)участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П3</u>					
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	Выставляется МАХ возможный балл
		8		10		15	
		Копия приказа, грамота, сертификат (учитель)					

		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-2, относящимся к конкретному учителю		
--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

2.	Уровень профессиональной культуры педагога Максимальный балл по критерию - 15								
<u>план факт</u>	<u>1) использование в работе здоровьесберегающих технологий К2П1</u>							Выставляется средний балл	
	решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	соблюдение санитарногигиенических норм организации занятий в учебном кабинете	наличие зафиксированных несчастных случаев	наличие и отсутствие больничных листов	доступность обучения для детей с ограниченными возможностями				
	частично---5 б. достаточно---10 б. в полном объеме---15 б.	частично---5 б. достаточно---10 б. в полном объеме---15 б.	отсутствие---15 б. 1 случай---10 б. 2 случая---5 б. более 2--- 0 б.	отсутствие---15 б. 1 больничный лист--10 б. 2 больничных листа --- 5 б. более 2 больничных листов--- 0 б.	1 чел.---5 б. 2 чел.---10 б. более 2---15 б.	:4 (:5)			
	аналитическая справка, справка заболеваемости в днях на одного обучаемого, подписанная врачом (учитель)	справка по проверке СанПиН (зам. дир. по АХЧ)	справка зам. дир. по ВР	справка зам. дир. по УВР	справка соц. педагога				
<u>план факт</u>	<u>2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2</u>								
	не использует	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебнометодических комплектов	Проведение уроков с использованием компьютерной техники и использование презентаций в учебном процессе	использование электронных форм контроля на уроках и во внеурочное время	доля обучающихся (у данного педагога), для которых используется электронный дневник	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	: 6	Выставляется средний балл

	0	15	15	15	15	100%---15 б. более50%--10 б.	15		
--	---	----	----	----	----	---------------------------------	----	--	--

						менее 50%--5б. отсутствие---0 б			
		сертификат, грамота (учитель)	перечень, подписанный рук. МО (учитель)	справка, диск (учитель)	справка, подписанная рук. МО	справка зам.дир. по УВР	грамоты (учитель)		
план факт	<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u>								
	использование на уроках метода защиты проектов (не менее 1 проекта в каждом классе, для учителей начальных классов ---не менее 1 проекта в четверть)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов высокого уровня				Выставляется сумма баллов
	1 б.	2 б.	3 б.	4б.	5 б.				
	паспорт проекта, презентация, фото в соответствии с рабочей программой и журналом (учитель)	грамота (учитель) копия приказа	грамота (учитель) копия приказа	грамота (учитель) копия приказа	грамота (учитель) копия приказа				
план факт	<u>4)результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u>								
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)				Выставляется сумма баллов
	1 б.	2 б.	3 б.	4 б.	5 б.				

	справка, подписанная завучем по УВР (учитель) сертификат	грамота (учитель) копия приказа	грамота (учитель) копия приказа	грамота (учитель) копия приказа	грамота (учитель) копия приказа			
	<u>5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>							
<u>план</u>	<u>а) доля обучающихся, посещающих у данного педагога элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) <i>K2П5</i></u>							Выставляется МАХ возможный

							балл	
<u>план</u>	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			
	0	2	6	12	15			
	<u>б) доля обучающихся, посещающих у данного педагога элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) <i>K2П6</i></u>							Выставляется МАХ возможный балл
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			
	0	2	6	12	15			
	Справка, подписанная завучем по УВР (учитель); копия приказа							

В целом по критерию вычисляется средний бал по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)

3.	Динамика учебных достижений обучающихся Максимальный балл по критерию - 15								
	план факт	<u>1) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ КЗП</u>							Выставляется МАХ возможный балл
		ниже установленного «допустимого» порога	на уровне установленного «допустимого» порога	выше установленного «допустимого» порога и не менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону		

	0	0	5	7	10	15			
	Справка завуча по УВР								
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</u>								Выставляется МАХ возможный балл
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%				

	0	0	5	10	15				
<u>план</u> <u>факт</u>	Справка завуча по УВР								
	<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3</u>								Выставляется МАХ возможный балл
	менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%				
	0	5	7	10	15				
	Справка, подписанная завучем по УВР (учитель)								
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектam делится на количество классов-комплектов у данного педагога) КЗП4</u>								Выставляется МАХ балл
	снижение		сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	
	0		1	2	5	7	12	15	
	Справка завуча по УВР								

<u>план факт</u>	<u>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 КЗП5</u>						Выставляется МАХ балл
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	0	5	10	15		
	Справка завуча по УВР						
<u>план факт</u>	<u>6) число обучающихся у данного педагога, получившие одну «3» и «4» по итогам учебного года КЗ П6</u>						При выставлении среднего балла по критерию данный пункт не учитывается
	отсутствие таких учащихся	1 человек	2 человека	3 человека	4 и более		
	0	-3	-5	-8	-10		
	Справка завуча по УВР						
<u>план</u>	<u>б)доля обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам учебного года КЗП7:</u>						

<u>факт</u>	менее 30% физ-ра, музыка, технология, изо менее 80%	30- 49% 80%- 89%	50-59% 90%-94%	60-79% 95%-99%	более 80% 100%		
<u>план факт</u>	0	5	7	10	15		
	Справка, подписанная завучем по УВР (учитель)						
	<u>7) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП8</u>						Выставляется МАХ балл
	менее 50%	50-80%	80-90%	90-100%	100%		
	0	0	5	10	15		
	Справка завуча по ВР и соц. педагог						

В целом по критерию выставляется средний балл по показателям, относящимся к данному учителю

4. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам Максимальный балл по критерию - 15

<u>план</u>	<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность</u>				Выставляется МАХ балл
<u>факт</u>	<u>К4П1</u>				
	2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности		
	8	10	15		
	Кружки, слабоуспевающие, одаренные (результат). Подтверждение: копии приказов, копии журналов				
<u>план</u>	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>				Выставляется МАХ балл
<u>факт</u>	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный более высокий уровень	

	0	1 призовое место -1 Сумма призовых мест, но не более 6 баллов	1 призовое место -6 2 и более - 10	1 призовое место -10 2 и более-15 участие -5	1 призовое место - 15 2 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 4	
	Копии приказов, копии грамот					

план факт	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -1 Сумма призовых мест, но не более 6 баллов	1 призовое место -5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-15 участие- 5	1 призовое место – 1 сумма призовых мест, но не более – 6 баллов		
Копии приказов, копии грамот							
план факт	<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -1 Сумма призовых мест, но не более 6 баллов	1 призовое место - 5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-14	1 призовое место - 10 2 и более –15		
Копии приказов, копии грамот							
план факт	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К4П5</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -1 Сумма призовых мест, но не более 6 баллов	1 призовое место -5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-14	1 призовое место - 10 2 и более – 15		
Копии приказов, копии грамот							
план факт	<u>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -1 Сумма призовых мест,	1 призовое место - 5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-14	1 призовое место - 10		

			но не более---6 баллов			2 и более –15		
--	--	--	------------------------	--	--	---------------	--	--

	Копии приказов, копии грамот						
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>7) количество мероприятий по предмету, проведенных за отчетный период К4 П7</u>						Выставляется МАХбалл
	не было	1	2-3	более 4			
	0 б.	5	10	15			
подтверждение: диск с мероприятием, фотографии							
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>8) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П8</u>						
	менее 30%	30- 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций		
	-5	0	8	12	15		
Справка завуча по ВР							
В целом по критерию выставляется средний балл по показателям 1-8, относящимся к конкретному учителю							

5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя						
Максимальный балл по критерию - 15						
<u>план</u>	<u>1) участие в школьном конкурсе «Лучший классный коллектив» К5П1</u>					Выставляется МАХ балл
<u>факт</u>	не участвует	участие	победа в номинации	победа в конкурсе		

	0	5	8	15			
	Копия приказов						
<u>план</u>	<u>2) участие в школьном конкурсе «Ученик года» К5П2</u>						Выставляется МАХ балл
<u>факт</u>	не участвует	1	2-3	победа в номинации	победа в конкурсе		
	0	5	8	10	15		
	Копия приказов						
<u>план</u>	<u>3) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса К5П3</u>						Выставляется МАХ балл
<u>факт</u>							

	0	1	2	3 и более			
	0	5	10	15			
<u>план факт</u>	<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете и в группе риска</u> <u>КСИ4</u>						Выставляется МАХ балл
	увеличение	сохранение	снижение	отсутствие			
	0	3	10	15			
	Справка зам. дир по ВР						
<u>план факт</u>	<u>5) количество родителей данного класса, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции на общественных началах</u> <u>КСИ5</u>						Выст авляе тся МАХ балл
	не участвуют	1 чел.	2 чел.	3 и более			
	0	5	10	15			
	Справка зам. дир по ВР						
<u>план факт</u>	<u>6) участие в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u> <u>КСИ6</u>						Выст авляе тся МАХ балл
	не участвуют	1-2	3-5	более 5, участие в районном конкурсе «Лучший класс»	Призовое место в конкурсе «Лучший класс» Проект получил материальную поддержку на муниципальном		

					или более высоком уровне		
	0	2	5	10	15		
	Справка зам. дир по ВР						

план факт	<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u>					Выст авляе тся МАХ балл
	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
	0	10	15			
Справка, подписанная зам. дир. по ВР (учитель)						
план факт	<u>8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием К5П8</u>					Выст авляе тся МАХ балл
	0 (при наличии условий)	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более	
	-5	0	5	10	15	
Справка зам. дир по УВР						
план факт	<u>9) участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u>					Выст авляе тся МАХ балл
	не участвуют	1-2	3-4	5-6	7 и более	
	0	2	5	10	15	
Справка, подписанная зам. дир. по ВР (учитель), копии приказов						
план факт	<u>10) участие в программах, направленных на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u>					Выст авляе тся МАХ балл
	участие в программе	призовые места школьного уровня	призовые места муниципального уровня	призовые места регионального уровня	призовые места высокого уровня	

	3	5	5	10	15		
	Копии приказов						

	<u>11) доля уч-ся, занимающихся в кружках, факультативах и курсах К5 П 11</u>						
	Менее 30%	30-59%	60-89 %	90% и более			
	0	5	10	15			
	Копии приказов, журналов						

По критерию выставляется средний балл по показателям 1-11

--	--	--	--

6. Результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе Максимальный балл по критерию - 15							
<u>план</u> <u>факт</u>		<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов</u> <i>K6П1</i>					Выст авляе тся МАХ балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	15			
Копии приказов, грамоты							
<u>план</u> <u>факт</u>		<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u> <i>K6П2</i>					Выст авляе тся МАХ балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	15			
Сертификаты, грамоты							
<u>план</u> <u>факт</u>		<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад и конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u> <i>K6П3</i>					Выст авляе тся МАХ балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			

	0	по 1, руководитель – по 2 за каждое участие, но не более 15 баллов руководитель ШМО --5	по 3, руководитель – по 7 за каждое участие, но не более 15 баллов	по 7 за каждое участие, но не более 15 баллов, руководитель - 15	по 15 баллов за каждое участие, чтобы сумма баллов по критериям 1-5, включая данный критерий, не превышала 80 баллов		
--	---	--	--	---	--	--	--

	Копии приказов, сертификаты						
<u>план факт</u>	<u>4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. К6П4</u>						Выст авляе тся МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	5 (участие-3)	10 (участие-5)	14 (участие-10)	15(участие-12)		
<u>план факт</u>	<u>5)выполнение различных педагогических функций К6П5</u>						
	учителя-наставника, учителя-тьютера	учителя-организатора социальных практик	учителя-исследователя	учителя дистанционного обучения	сетового преподавателя		Выст авляе тся МАХ балл
	8	10	12	12	15		
	Копии приказов						
<u>план факт</u>	<u>6) предоставление информации на школьный сайт К6 П6</u>						Выст авляе тся МАХ балл
	не представляет	не регулярно		регулярно			
	0	1 раз---3 б. 2-4 раза---5 б.		5-8 раз---10 б. 9 и более---15 б.			
	Справка зам. дир. по УВР						

план факт	<u>7) участие в социально-педагогическом мониторинге по предупреждению бродяжничества, уклонения от школьных занятий (работа в микрорайоне школы)</u>					
	не сдал вовремя	сдал только список детей от 0 до 18 лет	оформил материал частично	сдал материал полностью		
	-5	3	8	15		
	Справка зам. дир. по УВР					
план факт	<u>8) повышение квалификации и самообразования</u>					
	посещение семинаров, круглых столов, конференций и т. д.	прохождение курсов повышения квалификации за последние 5 лет	подтверждение квалификационной категории	наличие системы самообразования в т. ч. посредством Интернета	повышение квалификационной категории	Выставляются сумм а
	2	2	3	3	5	
	Сертификаты, грамоты, копии приказов					

	В целом выставляется средний балл по критериям 1-8					
--	--	--	--	--	--	--

7. Общественная деятельность педагогического работника Максимальный балл по критерию - 5				
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>			Выст авляе тся МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</u>			Выст авляе тся МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, совет по профилактике, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>			Выст авляе тся МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
ИТОГО:				

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, специалистов, служащих и рабочих общеобразовательных учреждений

1. Показатели и критерии стимулирования непедagogических работников устанавливаются школой самостоятельно.
2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, специалистов, служащих и рабочих общеобразовательных учреждений

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Уборщица, дворник и т.д.	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Критерии и показатели стимулирования директора и заместителей директора МОУ «СОШ № 106» при распределении централизованного фонда стимулирования муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования

1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования (максимальный балл по критерию - 20):						
	1) доля обучающихся, занимающихся по программам углублённого изучения предмета (от обучающихся 8-9-х классов) К1П1						
	0	до 30%	30-59%	60-79%	80-100%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	10	12	15	20		
	2) доля обучающихся, занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10-11-х классов) К1П2						
	0	до 30%	30-59%	60-79%	80-100%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	10	12	15	20		
	3) доля обучающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11-х классов) К1П3						
	0	до 10%	10-19%	20-30%	более 30%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	10	12	15	20		
	4) доля обучающихся начальной школы, занимающихся по программам развивающего обучения Л.В. Занкова, Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова К1П4						
	менее 25%	25-40%	40-59%	60-79%	80-100%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	10	12	15	20		
	5) участие общеобразовательного учреждения в опытно-экспериментальной деятельности К1П5						
	муниципальный эксперимент	региональный эксперимент, участие в реализации новых положений (требований) в переходный период, установленный региональными законодательными и (или) подзаконными актами		федеральный эксперимент, участие в реализации новых положений (требований) в переходный период, установленный федеральными законодательными и (или) подзаконными актами		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	5	10		20			

6) соответствие учебного плана образовательного учреждения федеральному и региональному базисным учебным планам К1П6					
нет		да		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный
0		20			

					балл		
7) соответствие вариативной части учебного плана образовательного учреждения социальному заказу обучающихся и их родителей (законных представителей) К1П7							
нет		да, без реализации школьных программ		да, при реализации школьных программ		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		10		20			
8) доля обучающихся 9-х классов, допущенных до государственной итоговой аттестации К1П8							
менее 97 %			от 97 % до 100 %			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0			20				
9) доля обучающихся 9-х классов от числа допущенных до государственной итоговой аттестации, получивших аттестат об основном общем образовании К1П9							
менее 100 %			100 %			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0			20				
10) доля обучающихся 10-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию за курс основной общей школы по предметам, изучаемым на профильном уровне К1П10							
менее 80 %		80 – 99 %		100 %		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		15		20			

11) доля обучающихся 11-х классов, допущенных до государственной итоговой аттестации К1П11							
менее 97 %			от 97 % до 100 %			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0			20				
12) доля обучающихся 11-х классов от числа допущенных до государственной итоговой аттестации, получивших аттестат о среднем общем образовании К1П12							
менее 100%			100%			подтверждаю-	выставляется
0			20			щий документ (стр. _____)	МАХ возможный балл
13) уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по обязательным предметам) К1П13							
предмет	средний балл					подтверждающий документ (стр. __)	выставляется среднее арифметическое баллов строк «русский язык» и «математика»
	на уровне установленного минимального количества баллов	выше установленного минимального количества баллов и менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону		
русский язык	0	5	10	15	20		
математика	0	5	10	15	20		
14) достижение минимального количества баллов 100% числом участников ЕГЭ по предметам выбора при условии участия в экзамене не менее 20 % от числа допущенных К1П14							
по 1 предмету		по 2 предметам		по 3 предметам		по 4 и более	
						выставляется	

				предметам	подтверждающий документ (стр. ____)	МАХ возможный балл	
5	10	15	20				
15) доля обучающихся, сдавших в форме ЕГЭ не менее 1 предмета (без учёта обязательных), изучаемых на профильном уровне К1П15							
менее 50 %	50 - 65 %	66-80%	81- менее100%	100 %	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
0	5	10	15	20			
16) доля обучающихся 11-х классов, награждённых медалью «За особые успехи в учении», набравших по всем предметам, сданным в форме ЕГЭ, 70 и более баллов, по математике – 60 и более баллов (при условии изучения математики на базовом уровне) К1П16							
до 25%	от 25% до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%	100%	подтверждающий документ	выставляется МАХ	
5	7,5	10	15	20			
					(стр. ____)	возможный балл	
17) динамика «качества знаний» обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом К1П17							
наличие отрицательной динамики	отсутствие динамики	наличие положительной динамики				подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
		1-2%	3%	4%	5% и более		
0	выше 36%: 5 ниже 36%: 0	5	10	15	20		
18) доля обучающихся 2-8, 10-х классов, успешно прошедших промежуточную аттестацию в независимой форме К1П18							
промежуточная аттестация в независимой форме не проводится	до 25%	от 25% до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
0	5	10	15	20			
19) результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников							
19.1) результативность муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников К1П19							

количество предметов, в олимпиадах по которым приняли участие обучающиеся образовательного учреждения на муниципальном этапе					доля победителей и призёров муниципального этапа Всероссийских предметных олимпиад от числа участников этапа						подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов	
1–2	3–5	6–8	9–11	12–14	до 5%	от 5% до 10%	от 10% до 20%	от 20% до 30%	от 30% до 40%	40% и более			
3	5	7	8	10	5	6	7	8	9	10			
19.2) результативность регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников К1П20													
количество предметов, в олимпиадах по которым приняли участие обучающиеся образовательного учреждения на региональном этапе					доля победителей и призёров регионального этапа Всероссийских предметных олимпиад от числа участников этапа						подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов	
1 – 2	3 – 4	5 - 6	7 – 9	10 – 14	до 10%	от 10% до 40%	от 40% до 80%	от 80% до 100%					
6	7	8	9	10	7	8	9	10					
19.3) результативность заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников К1П21													
количество предметов, в олимпиадах по которым приняли участие обучающиеся					доля победителей и призёров заключительного этапа Всероссийских предметных олимпиад от числа участников этапа						подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов	
образовательного учреждения на заключительном этапе													
1 - 2	3 - 4	5 и более			до 5%	от 5% до 10%	от 10% до 50%	от 50% до 100%					
8	9	10			7	8	9	10					
20) результативность участия в Международных олимпиадах по общеобразовательным предметам школьников К1П22													
один и более победитель или призёр – 20 б.										подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл		
21) результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях													

21.1) доля победителей и призёров муниципальных научно-практических конференций от числа участников К1П23								
до 5%	от 5% до 10%	от 10% до 20%	от 20% до 30%	от 30% до 40%	40% и более	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
3	5	8	10	15	20			
21.2) доля победителей и призёров региональных научно-практических конференций от числа участников К1П24								
до 10%		от 10% до 50%		от 50% до 80%		от 80% до 100%		
5		10		15		20		
						подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
21.3) доля победителей и призёров Всероссийских научно-практических конференций от числа участников этапа К1П25								
до 5%		от 5% до 25%		от 25% до 50%		от 50% до 100%		
5		10		15		20		
						подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
22) доля выпускников, поступивших на I курс учреждений высшего профессионального образования, от числа получивших аттестаты К1П26								
менее 60%		от 60% до 75%		от 75% до 100%		100%		
0		10		15		20		
						подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
23) динамика контингента за прошедший учебный год и лето К1П27								
доля прибывших обучающихся			доля выбывших обучающихся		отчисление по неуважительным причинам		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется средний балл
более 5%	менее 5%	более 5%	менее 5%	да	нет			
20	10	0	20	0	20			
Итого по критерию 1:						выставляется средний балл		

2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса (максимальный балл по критерию – 20):								
1) укомплектованность штата педагогических работников в период учебного года К2П1									
наличие вакансий в период учебного года	отсутствие вакансий		наличие в штатном расписании при отсутствии вакансий				подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов	
	при наличии педагогов, преподающих предметы не по специальности	при отсутствии педагогов, преподающих предметы не по своей специальности	логопеда	психолога	социального педагога	педагога дополнительного образования			
0	5	12	0,5	2,5	2,5	2,5			
2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2									
0	менее 20%		от 20% до 70%		свыше 70%		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
0	5		10		20				
3) организация работы по повышению квалификации педагогических работников									
3.1) доля педагогических работников, прошедших обязательные курсы повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П3									
менее 100%			100%				подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
0			20						
3.2) доля педагогических работников, участвовавших в качестве слушателей в обучающих семинарах в текущем году К2П4									
организованных образовательным учреждением по месту работы				организованных методическими службами				подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
до 10%	от 10 до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%	до 5%	от 5% до 10%	от 10 % до 15%	15 % и более		
2,5	5	7,5	10	2,5	5	7,5	10		

4) доля педагогических работников, привлекаемых в качестве экспертов (членов предметных комиссий, членов жюри и т.п.) при проведении государственной (итоговой) аттестации, Всероссийской олимпиады школьников, научно-практических конференций, муниципальных, региональных, Всероссийских предметных конкурсов К2П5						
0	менее 20%	от 20% до 60%	свыше 60%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
0	5	10	20			
5) результат представления педагогического опыта на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях						
5.1) участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» К2П6						
нет участника в	ежегодное в течение трёх лет подряд участие 1 учителя и более в конкурсе на муниципальном уровне	победитель или призёр в текущем учебном году на муниципальном уровне	победитель или призёр в текущем учебном году на региональном уровне	победитель или призёр в текущем учебном году на Всероссийском уровне	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	10	12	15	20		
5.2) доля педагогических работников, публично представивших свой опыт в рамках муниципальных, региональных, Всероссийских мероприятий (открытые уроки, мероприятия, мастер-классы и т.п.) К2П7						
0	до 5%	от 5% до 20%	от 20% до 40%	более 50%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
6) число муниципальных, региональных, Всероссийских мероприятий, проведённых на базе образовательного учреждения (олимпиады школьников, семинары, совещания, соревнования, конкурсы и т.п., за исключением государственной (итоговой) аттестации) К2П8						
0	1 - 10	11 – 20	21 - 29	30 и более	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		

7) количество участников экзаменов, проведённых на базе образовательного учреждения в ходе государственной итоговой аттестации и (или) количество участников апелляций, рассмотренных на базе образовательного учреждения К2П9						подтверждающий документ	выставляется МАХ возможный
менее 100	от 100 до 350	от 350 до 750	от 750 до 1000	более 1000			
5	7	14	17	20			

							балл
8) наличие в оперативном управлении более одного здания (учебного корпуса) К2П10							
нет		да			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
0		20					
9) наличие и санитарное состояние работающих пищеблока и медицинского кабинета К2П11							
пищеблок					подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов	
помещения пищеблока и обеденного зала не требуют ремонта: 5 проведение ремонтных работ данных помещений: 3		100% укомплектование исправным технологическим оборудованием: 5 приобретение необходимого оборудования: до 3 (за оборудование стоимостью 10,0 тыс. руб. по 0,25)					
медицинский кабинет							
помещения медицинского кабинета не требуют ремонта: 5 проведение ремонтных работ данных помещений: 3		100% укомплектование необходимым оборудованием и инструментарием (по требованиям СанПиНа): 5 приобретение необходимого оборудования и (или) инструментария: до 3 (за оборудование стоимостью 10,0 тыс. руб. по 0,25)					
10) наличие в учреждении компьютерных классов, спортивного зала, кабинета физики, кабинета химии (для учреждений, имеющих классы старше 7-го) К2П12							

компьютерные классы или иные предметные кабинеты, оборудованные компьютерной техникой, - до 11,4 (за каждый кабинет, оборудованный не менее 10 компьютерами поставки после 2002 года, на которых установлена актуальная версия стандартного базового пакета программного обеспечения, при условии действующей локальной сети по 2,85 баллов)		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
спортивные залы – до 2,9			
помещения спортивного зала, раздевалок, душевых и туалетов не требует ремонта, поставки оборудования: 1,4	100% укомплектование необходимым спортивным оборудованием: 1,5 приобретение необходимого спортивного оборудования: до 1 (за оборудование стоимостью 10,0 тыс. руб. по – 0,25)		
проведение ремонтных работ данных помещений и (или) приобретение оборудования: 0,8			
кабинет физики – до 2,85			
помещения кабинета физики, лаборантской не требуют ремонта: 1 проведение ремонтных работ данных помещений: 0,8	100% укомплектование необходимым оборудованием при наличии действующей подводки низковольтного электропитания к партам обучающихся или независимых источников: 1,85 приобретение необходимого оборудования: до 1,5 (за оборудование стоимостью 10,0 тыс. руб. по – 0,25)		
кабинет химии – до 2,85			
помещения кабинета химии, лаборантской не требуют ремонта при наличии подводки воды к партам и действующей вытяжки: 1	100% укомплектование необходимым оборудованием: 1,85 приобретение необходимого оборудования: до 1,5 (за оборудование, стоимостью 10,0 тыс. руб. по – 0,25)		
проведение ремонтных работ данных помещений, установки или ремонта вытяжки: 0,8			
11) создание условий, отвечающих требованиям СанПиНа, для удовлетворения социального заказа родителей обучающихся 1-х классов в организации работы группы продлённого дня К2П13			
да	нет		выставляется

20		0			подтверждающий документ (стр. _____)	МАХ возможный балл
12) доля рабочих мест педагогов-предметников, оборудованных персональными компьютерами К2П14						
нет оборудованных мест	менее 20%	20 - 39%	40 - 49%	50% и более	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
13) количество форм и способов, используемых при организации учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении (очная, очно-заочная, семейная, самообразование, экстернат, индивидуальное обучение на дому, обучение детей в лечебнопрофилактических учреждениях, обучение с использованием дистанционных технологий) К2П15						
2		3 – 4		5 и более		подтверждающий документ МАХ возможный балл
10		15		20		
14) доля обучающихся, обеспеченных полным комплектом учебников из фонда образовательного учреждения К2П16						
0	менее 10%	от 10% до 25%	от 25% до 50%	50% и более	подтверждающий документ	выставляется МАХ
0	5	10	15	20		
					(стр. _____)	возможный балл
15) наличие медиатеки и обеспечение свободного доступа к ней обучающихся и педагогов К2П17						
нет		да			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
16) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса						
16.1) доля дней, пропущенных обучающимися по болезни К2П18						
по сравнению с прошлым учебным годом		по сравнению со средним городским показателем				выставляется

уменьшилась	без изменений	увеличилась	ниже	выше	подтверждающий документ (стр. _____)	МАХ возможный балл
10	5	0	10	0		
16.2) доля учащихся, охваченных двухразовым горячим питанием К2П19						
менее 50%	50- 70%	71-80%	81-90%	91-100%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	8	12	20		
16.3) наличие зафиксированных несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса, произошедших по вине образовательного учреждения (по результатам служебного расследования) К2П20						
с обучающимися		с работниками			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов
да	нет	да	нет			
0	10	0	10			
16.4) организация работы классов (групп) компенсирующего обучения К2П21						
нет		да			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
16.5) организация работы специальных медицинских групп по физической культуре К2П22						
нет		да			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
16.6) организация работы в летний период на базе образовательного учреждения лагеря с дневным пребыванием детей при условии отсутствия замечаний за период работы К2П23						
не была организована	1 смена	2 смены	3 смены	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
0	10	15	20			
16.7) организация работы, направленной на формирование здорового образа жизни обучающихся К2П24						

формирование навыков здорового образа жизни на уроках	обеспечение участия обучающихся в диагностических процедурах	проведение тематических мероприятий для всех обучающихся (не менее одного в четверть)	проведение тематических мероприятий для всех родителей (не менее одного в четверть)	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
5	5	5	5		
17) организация работы по устранению предписаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора К2П25					
нарушение сроков выполнения предписаний	выполнение в полном объеме комплекса мероприятий, направленных на устранение предписаний в установленные сроки	отсутствие предписаний		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	20	20			
Итого по критерию 2:				выставляется средний балл	

3.	Формирование системы воспитательной работы (максимальный балл по критерию – 20):				
1) наличие ученического органа самоуправления, деятельность которого регламентирована уставом ОУ КЗП1					
нет		да		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20			
2) деятельность детских объединений, организаций КЗП2					
нет		да		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20			
3) деятельность школьных средств массовой информации (газета, радио, телевидение) КЗП3					
нет		да			выставляется

	0		20		подтверждающий документ	МАХ
					(стр. ____)	возможный балл
4) доля обучающихся, зарегистрированных на официальном сайте волонтеров и внесённых в банк данных городского штаба волонтеров (от обучающихся 14-ти лет и старше) КЗП4						
	0	до 5%	от 5% до 11%	11%	более 11%	подтверждающий документ (стр. ____)
	0	5	10	15	20	
						выставляется МАХ возможный балл
5) количество мероприятий, организованных волонтерским движением образовательного учреждения КЗП5						
	0	менее 5	от 5 до 10	от 10 до 20	более 20	подтверждающий документ (стр. ____)
	0	5	10	15	20	
						выставляется МАХ возможный балл
6) доля обучающихся, принявших участие в школьных конкурсах («Лучший ученик» и т.п.) на основе ученического портфолио КЗП6						
	конкурсы не проводились	до 40%	от 40% до 60%	от 60% до 80%	от 80% до 100%	подтверждающий документ (стр. ____)
	0	5	10	15	20	
						выставляется МАХ возможный балл
7) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование КЗП7						
	не организовано	1	2 - 3	4 - 5	6 и более	подтверждающий документ (стр. ____)
	0	5	10	15	20	
						выставляется МАХ возможный балл
8) доля обучающихся, занимающихся в творческих объединениях и спортивных секциях, действующих в учреждении КЗП8						
	0	менее 20%	от 20% до 30%	от 30% до 40%	более 40%	подтверждающий документ (стр. ____)
	0	5	10	15	20	
						выставляется МАХ возможный балл
9) количество проведённых мероприятий, направленных на формирование ученического портфолио КЗП9						

по каждому из направлений портфолио не менее двух для каждой возрастной категории		охват обучающихся		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
да - 10	нет - 0	менее 80% - 0	80 % и более - 10			
10) доля обучающихся, состоящих на учёте в подразделении по делам несовершеннолетних органов УВД КЗП10						
доля обучающихся, состоящих на учёте, не превышает 1%	доля обучающихся, состоящих на учёте, превышает 1%	по сравнению с предыдущим отчётным периодом		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
		увеличение доли обучающихся, состоящих на учёте	снижение доли обучающихся, состоящих на учёте			отсутствие обучающихся, состоящих на учёте
10	0	0	15			20
11) доля обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле за пропуски учебных занятий без уважительной причины КЗП11						
по сравнению с предыдущим отчётным периодом			отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
увеличение доли обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины		уменьшение доли обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины				
0		15				20
12) отсутствие фактов административных правонарушений, совершённых обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, мелкое хулиганство и др.) КЗП12						
наличие		отсутствие		подтверждающий документ МАХ (стр. ____)	выставляется возможный балл	
0		20				
13) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП13						
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
0		20				
Итого по критерию 3:				выставляется средний балл		

4.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения (максимальный балл по критерию – 20):					
1) участие в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П1						
наличие школьных команд, участвующих в интеллектуальных мероприятиях	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
1	1 балл за каждое призовое место (до 6)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 5			
2) участие в мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники,						

выставки, ярмарки поделок и др.) К4П2						
наличие школьных творческих коллективов	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
1	1 балл за каждое призовое место (до 6)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 5			

3) участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К4П3						
наличие школьных музеев, комнат боевой славы	наличие школьных поисковых отрядов, исследовательских групп	муниципальный сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ сумма (стр. ____)	выставляется сумма баллов
2	2	1 балл за каждое призовое место (до 5)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 3		

4) участие в спортивных состязаниях К4П4						
--	--	--	--	--	--	--

	наличие спортивных секций, объединений спортивной направленности	наличие систематически тренируемых спортивных команд	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
	2	2	1 балл за каждое призовое место (до 5)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 3		
5) результативность деятельности по социальной адаптации обучающихся							
5.1) доля обучающихся 11-х классов, имеющих сертификаты, свидетельства по итогам дополнительного образования, профессиональной подготовки К4П5							
	0	менее 25%	от 25% до 45%	от 45% - 55%	более 55%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный
	0	1	10	15	20		
							балл
5.2) доля обучающихся 9-11-х классов, принявших в текущем году участие в организованных образовательным учреждением социальных профессиональных практиках с привлечением специалистов из других сфер деятельности на базе соответствующих учреждений (учреждения профессионального образования, учреждения здравоохранения, социальной защиты, детские сады, детские оздоровительные лагеря, средства массовой информации, банки, почта и пр.) К4П6							
	0	менее 10%	от 10% до 15%	от 15% до 20%	более 20%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	20		
6) участие в социально значимых мероприятиях, организуемых муниципальными и региональными органами власти К4П7							
	0	менее 5	от 5 до 15	от 15 - 20	более 20	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	1	10	15	20		
7) организация и проведение социально значимых мероприятий по инициативе образовательного учреждения К4П8							

на уровне образовательного учреждения	на уровне муниципалитета	на более высоком уровне	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
10	15	20		
8) число положительных публикаций об учреждении в СМИ, сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период К4П9				
0	1-2	3-7	7-10	более 20
0	2	5	10	20
Итого по критерию 4:			выставляется средний балл	

5.	Эффективность управленческой деятельности (максимальный балл по критерию – 20):				
1) качество стратегического планирования К5П1					
наличие программы развития	наличие аналитического отчёта о ходе выполнения программы развития	частичное выполнение задач, поставленных на текущий учебный год	полное выполнение задач, поставленных на текущий учебный год	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
5	5	5	10		
2) общественная составляющая управления					
2.1) доля выполненных решений Управляющего совета, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса и управления финансовыми ресурсами К5П2					
такие решения не принимались	до 60%	от 60% до 80%	от 80% до 100%	100%	подтверждающий документ (стр. ____)
0	5	10	15	20	выставляется МАХ возможный балл
2.2) привлечение родителей к организации учебно-воспитательного процесса К5П3					

фактическое участие не менее восьми родителей в государственной (итоговой) аттестации в качестве общественных наблюдателей	активное участие родителей в проведении мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни (кроме зрителей)	активное участие родителей в проведении мероприятий, направленных на формирование законопослушного поведения (кроме зрителей)	активное участие родителей в организации деятельности творческих, спортивных и иных объединений в рамках реализации внеаудиторной занятости обучающихся	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
5	5	5	5		
3) привлечение ресурсов сторонних организаций К5П4					
наличие договоров (соглашений) о совместной работе с учреждениями дополнительного образования	наличие договоров (соглашений) о совместной работе с учреждениями профессионального образования	наличие договоров (соглашений) о совместной работе с общественными организациями	наличие договоров (соглашений) о совместной работе с иными организациями	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
5	5	5	5		
4) Привлечение и закрепление молодых специалистов К5П5					
количество молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении по состоянию на 1 сентября текущего года не менее 1 года		количество выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования текущего года, трудоустроенных в образовательное учреждение до 1 сентября текущего года		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
за каждого молодого специалиста – 2 б. (до 10)		за каждого выпускника – 2 б. (до 10)			
5) результативность использования информационно-коммуникативных технологий в управленческой деятельности К5П1					
5.1) обеспечение работы сайта образовательного учреждения К5П6					

100% соответствие сайта образовательного учреждения требованиям, установленным Федеральным законом от 8 ноября 2010г. № 293-ФЗ	функционирование сайта как школьного средства массовой информации	наполнение школьного сайта осуществляется с участием обучающихся	наличие положительных результатов внешней оценки качества сайта в текущем учебном году (результаты проверок, участия в конкурсах сайтов, независимые рейтинги сайтов образовательных учреждений, результаты анкетирования участников образовательного процесса и пр.)		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
5	5	5	5			
5.2) организация предоставления муниципальных услуг в электронном виде в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» К5П7						
за каждую услугу, предоставляемую в электронном виде					подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов (не более 20 б.)
в соответствии с установленными сроками – 4 б.		ранее установленных сроков – 5 б.				
5.3) доля педагогических работников, использующих возможности Интернета для организации учебно-воспитательного процесса К5П8						
0	менее 5%	от 5% до 15%	от 15% до 25%	свыше 25%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
6) обеспечение работы автоматизированной системы управления в соответствии с установленными требованиями К5П9						
да		нет			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
20		0				
7) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансовохозяйственной деятельности по состоянию на 1 августа К5П10						
да		нет			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
20		0				
8) отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства в сфере образования К5П11						

наличие		отсутствие			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
9) отсутствие нарушений трудового законодательства К5П12						
наличие		отсутствие			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
10) доля рабочих мест, аттестованных по условиям труда специализированными организациями К5П13						
0	до 35%	от 35% до 70%	от 70% до 100%	100%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
11) функционирование автоматизированного рабочего места по мониторингу энергоэффективности К5П14						
нет		да			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
12) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу К5П15						
5-10%	11-15%	16-20%	25-30%	свыше 30%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
2	4	7	15	20		
Итого по критерию 5:					выставляется средний балл	
ИТОГО:					выставляется сумма баллов по критериям 1-5	

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели							
Итого по критерию 1:									
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 30							
		1) Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации						выставляется максимально возможный балл	
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%			
		0	5	10	20	30			
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли учащихся							
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе							
		Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов
		- 5	5	5	5	5	5	5	
		Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР							
		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий							
организация системной работы с волонтерами		организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней		выставляется сумма баллов			
15		10		15		баллов			

		Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций					
		4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					
		школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	выставляется сумма баллов	
		2	4	6	8		
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов					
		5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	
		0	2	10	20	30	
		Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка					
		6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выставляется максимально возможный балл
		Да			нет		
		30			0		
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации					
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 6)							
2.	Результативность деятельности социального педагога по	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	20	

защите прав
ребёнка

Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					
2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	максимально
0	2	6	12	20	возможный балл
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий					
3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних					выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей		нет			
20		0			
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями					выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей		20			
20		0			
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания					выставляется максимально возможный балл
100%		Менее 100%			
20		0			
Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли учащихся, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания					
6) Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)					выставляется средний балл
а) наличие социального паспорта					
есть		нет			(6а+6б+6в+6

20	0	г) : 4
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении		
есть	нет	
20	0	
в) работа по патронату опекаемых детей		
есть	нет	
20	0	
г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций		

есть	нет
20	
Подтверждающий документ: приказ о составлении социального паспорта образовательного учреждения; социальный паспорт; возможна аналитическая справка по годам; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список опекаемых; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями опекунов; совместные планы работы; благодарственные письма, справки – подтверждения	

Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)

3.	Динамика образовательнoпрофилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию - 20	выставляется максимально возможный балл	
		1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		
		наличие		отсутствие
		0		20
		Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период, справка от нарколога		

2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних					
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение	выставляется максимально возможный балл	
20	10	5	0		
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью					
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0	2	4	10	20	
Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.					
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					
менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0	4	6	12	20	

Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период, справка о фактической занятости			
5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения			
Да	В целом да	Нет	выставляется максимально возможный балл
20	10	0	
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю			
6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств			выставляется максимально
да		нет	

		5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов	0		возможный балл		
		Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств					
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6, относящимся к конкретному социальному педагогу):							
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
		0	3	7	12		20
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма					
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий				выставляется максимально возможный балл	
		опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие			
		5 баллов за каждую, но не более 20 баллов		20			
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18	18, руководитель - 20			
Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.							
4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)					выставляется максимально возможный балл		
Да			Нет				
20			0				

		Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение				
		5) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель -учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.			выставляется максимально возможный балл	
		школьный уровень	муниципальный	региональный		более высокий
		8	14	18		20
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты				
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 10				
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель		
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации				
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель		
		Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл	
	школьной	муниципальной	региональной			
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель			
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении					
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						

Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)	
---	--

**Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя
образовательного учреждения (воспитателя в группе продлённого дня)**

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 15				
		1) Апробация социально значимых технологий воспитательной работы				
		организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социальнопрофессиональных проб	Выставляется сумма баллов	
		5	5	5		
		Подтверждающий документ: письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, волонтерской деятельности, публикации в СМИ, благодарственные письма от сторонних организаций				
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов)				выставляется максимально возможный балл
		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		2	5	10	15	
		Подтверждающий документ: программа, справка с указанием количества детей, закрепленных за данным воспитателем, и доли детей, занимающихся по разработанной им программе				
		3) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения				выставляется максимально возможный балл
Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц				
0	10	15				
Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка						
4) Применение в воспитательной деятельности метода проектов						

использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 2 проектов в год)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку муниципального уровня	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня	выставляется максимально возможный балл
5	10	14 (выставляется по всему показателю 4)	15 (выставляется по всему показателю 4)	

Подтверждающий документ: бюджет проекта, если он получил материальную поддержку, буклеты по итогам выполненных проектов, приказ об итогах выполненного проекта, письма поддержки от сторонних организаций, публикации в СМИ

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 4)

2.	Уровень профессионально й культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 20			выставляется максимально возможный балл
		1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности			
		школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент	
		10	15	20	
		Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя			
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					

Не используют перечисленные в этом показателе формы	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах, работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов
- 5	5	5	5	5	
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР					выставляется максимально возможный балл
3) Признание высокого профессионализма воспитателя администрацией образовательного учреждения					
Да		Нет			
20		0			Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю
4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					
					выставляется максимально

школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	возможный балл
5	10	15	20	
Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты				
5) Наличие целевой программы по направлениям воспитательной деятельности				

		В работе используется заимствованная программа	В работе используется адаптированная программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на региональном уровне	выставляется максимально возможный балл
		5	10	15	20	
		Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа				
		б) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)				выставляется максимально возможный балл
		Да		нет		
		20		0		
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации				
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6)						
3.	Динамика уровня воспитанности детей	Максимальный балл по критерию - 20				
		1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				выставляется максимально возможный балл
		Да	Есть отдельные диагностические исследования, не представляющие собой целостной программы	Нет		
		20	10	0		
		Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				
		2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности в соответствии с программой мониторинговых исследований				выставляется максимально
		Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %	возможный балл

0	10	15	20		
Подтверждающий документ: итоги мониторинга					
3) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)					выставляется максимально возможный балл
наличие		отсутствие			
0	20				
Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период					
4) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних					выставляется максимально возможный балл
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение		увеличение	
20	10	1	0		
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
5) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %	
0	2	5	10	20	
Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью.					
Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 5)					
4.	Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 20			выставляется максимально возможный балл
1) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность (не учитывается воспитателями интернатных учреждений)					
1 - 2 направления		3 направления	4 – 5 направлений		

8	10	20	
Подтверждающий документ: программа			
2) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя			выставляется

0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	максимально возможный балл
0	2	5	10	20	
Подтверждающий документ: справка с указанием количества общешкольных мероприятий и доли мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					
3) Доля родителей, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах					выставляется максимально возможный балл
0	1 %	2 %	3%	4 % и более	
0	5	10	15	20	
Подтверждающий документ: план работы кружка, лектория, которым руководят родители, справка об общем количестве родителей и доле ведущих постоянно действующие кружки, объединения, лектории					
4) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем					выставляется максимально возможный балл
менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
0	2	10	20	20	
Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей					
5) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимально возможный балл
0	1 организация или коллектив			2 и более организаций или коллективов	
0	15			20	
Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка					

		б) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем	выставляется максимально возможный балл
		2 балла за каждое призовое место, но не более 20 баллов	
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельствующие о личной подготовке детей -призеров	
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6:			
5	Результативность	Максимальный балл по критерию - 15	

участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	15	
	Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий					выставляется максимально возможный балл
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					
	опубликованная разработка отдельного занятия			опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие		
	5 баллов за каждую, но не более 15 баллов			15		
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					выставляется максимально возможный балл
	3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	5, руководитель - 9	10, руководитель - 12	13, руководитель - 14	14, руководитель - 15		
Подтверждающий документ: приказ о назначении						

		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.				выставляется максимально возможный балл	
	школьный уровень	муниципальный	региональный	более высокий			
	10	13	14	15			
	Подтверждающий документ: дипломы, грамоты						
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию - 10				выставляется максимально возможный балл	
		1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации					
		2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8 - руководитель	5 - член 10 - руководитель			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					
		3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					
школьной	муниципальной	региональной		выставляется максимально возможный балл			
2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель					
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении							
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):							

Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)	
---	--

**Критерии и показатели качества и результативности труда
педагогов–психологов образовательных учреждений**

N п/п	Критерии	Показатели
1.	Планируемы	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 16 1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок)

фактический результат	Отсутствие аналитических справок	До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	
	-10	0	2	6	12	16			
План/факт	2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (с приложением справки о целях диагностики, используемых методиках и количественном охвате педагогов)								
	Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	
	-10	0	2	6	12	16			
План/факт	3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами								
	Отсутствует	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %		Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	
	0	2	6	12	16				
План/факт	4) Проведение мониторинговых исследований (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям за последние 3 года)								
	Не проводится	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)		Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)		Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)		Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
		Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления		
	-10	3	6	8	10	12	16		

5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения (справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними)							
План/факт	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16		
6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных)							
План/факт	0	До 10 %	10-19 %	20-30%	Более 30%	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16		
7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами (приказ об экспериментальной деятельности руководителя ОУ, план работы психолога по данному направлению, справки по итогам работы)							
План/факт	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:							
Подтверждающие документы: 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.							
2.	Планируемый результат и	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 16					

фактический
результат

1) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов)

	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	-10	2	6	12	16		
План/факт	2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)					Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %		
	-10	2	6	12	16		
План/факт	3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)						
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	-10	2	6	12	16		
Общее/охват	4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами (по журналу индивидуальной коррекционно-развивающей работы)						
	Отсутствует данный вид работ	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16		
План/факт	5) Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.– аналитический отчет о работе с педагогическим коллективом за аттестационный период)						

Выступление на педсоветах и МО по результатам психологических исследований	Обучающий семинар	Постоянно действующий семинар (психологический клуб, психологическая гостиная и т.д.)	Проведение тренинговых занятий и мастерклассов для педагогов	Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется сумма баллов
--	-------------------	---	--	---------------------------------------	---------------------------

1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х		
2	4	2	4	2	4	2	4		

Итого в целом по критерию № 2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:

Подтверждающие документы: 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.					Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
		Максимальный балл по критерию - 16						
		1) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.)						
		Не используется	менее 20 %	20% - 40 %	41% - 50 %	более 50 %		
		-10	4	8	12	16		
		2) Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов)						
Отсутствует	менее 20 %	20 - 40 %	41% - 50 %	более 50 %				
-10	4	8	12	16				

3) Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей)					Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
Отсутствует	менее 5 %	6% - 9 %	10% - 19 %	более 20 %		
-10	4	8	12	16		
4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся)					Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
Отсутствует	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
-10	5	7	12	16		

Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -4 средний балл:								
Подтверждающие документы: статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____								
4.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся Максимальный балл по критерию - 16						
	План/факт	1) Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом-психологом (справка с указанием тематики собраний и возрастной параллели; приложение разработки 1 родительского собрания)				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	
		1 -5	5-10	11-15	16-20	более 20		
		2	4	8	12	16		
	План/факт	2) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	

	Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %		
	0	8	12	16		
План/факт	3) Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %		
	0	8	12	16		
План/факт	4) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	Отсутствуют	До 5 %	До 10 %	До 20 %	Свыше 20 %	
	0	4	8	12	16	
План/факт	5) Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению учащихся (от учащихся 8-11 классов)				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл

	менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более		
	4	6	8	12	16		

Итого в целом по критерию № 4, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:

Подтверждающие документы: 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. _____

5.	Планируемый результат и	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога Максимальный балл по критерию - 16
-----------	--------------------------------	---

фактический результат	1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
	2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
	8	10		16		
	2) Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
0	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
0	10	12	14	16		
3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0	лауреаты - 2 балла 1 призовое место - 4 балла, 2 и более - 6	лауреаты - 4 баллов 1 призовое место - 6 2 и более - 8	лауреаты - 6 баллов 1 призовое место - 10 2 и более - 12	лауреаты - 8 баллов 1 призовое место - 14 2 и более - 16		
4) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе				Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл	

	Не используются	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах	Использование в профессиональной деятельности электронных методических комплектов	Использование самостоятельно разработанных материалов по пропаганде психологических знаний на электронных носителях	Наличие у психолога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		
	- 10	4	4	4	4		

Итого в целом по критерию № 5, выставляется по показателям 1 - 4 средний балл:

Подтверждающие документы: 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. _____

6.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.						Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
		Максимальный балл по критерию - 16							
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах							
		Отсутствует	Школьный	Муниципальный	Региональный	Более высокий			
			1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	
		0	2	4	2	4	2	4	4
	План/факт	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей						Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется сумма баллов
		Отсутствует	Школьный	Муниципальный	Региональный	Более высокий			

		1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х			
	0	2	4	2	4	0	2	4		
План/факт	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями								Подтверждающий документ Стр. ____	выставляется максимально возможный балл
	Отсутствует	школьный	муниципальный	региональный	более			высокий		
	0	Участник - 2, руководитель - 4	Участник -6, руководитель - 8	Участник -10, руководитель - 12	Участник - 14, 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								Подтверждающий документ Стр. ____	выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более					
	0	3	7	12	16					
	5) Повышение квалификации педагога – психолога (копии подтверждающих документов)									
	Не повышалась в течение последних 3 лет	Семинар	КПК в объеме 72 ч	КПК в объеме 144 ч	Переподготовка (свыше 500 ч); аспирантура			Подтверждающий документ Стр. ____	выставляется максимально возможный балл	
	- 10	4	10	12	16					
Итого в целом по критерию № 6, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:										
Подтверждающие документы: 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			Подтверждающий документ Стр. _____	выставляется максимально возможный балл
		Максимальный балл по критерию - 4				
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				
		школьной	муниципальной	региональной		
		1 - член руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель		
		2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования».				
		школьной	муниципальной	региональной		
		1 - член руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				
		школьной	муниципальной	региональной		
		1 - член руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель		
		Итого в целом по критерию № 7, выставляется по показателям 1 -3 средний балл:				

Подтверждающие документы: 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)	

«Согласовано»

Председатель ПК
МОУ «СОШ №106»
_____ О.А Кузьмина

«Утверждаю»

Директор
МОУ «СОШ №106»
_____ Н.В.Ткачева

Приказ от _____ № _____

**Положение о премировании работников МОУ
«Средняя образовательная школа №106»**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда. Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы.
- 1.2. При наличии экономии фонда заработной платы может выплачиваться единовременное вознаграждение в денежном выражении за успешную реализацию программы развития образования на основании приказа директора школы (максимальными размерами неограниченно). Осуществляется вознаграждение всех категорий работников школы.
- 1.3. Конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей руководителей, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы, издаваемым по представлению комиссии по назначению доплат и надбавок. Комиссия по назначению доплат и надбавок состоит из нечетного числа членов с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом по школе.

- 1.4. Надбавки или доплаты могут быть отменены и изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении на основании докладной записки должностного лица по подчиненности работника.
- 1.5. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ОУ на основании письменного аргументированного материала, докладной записки должностного лица по подчиненности или предоставленного комиссией по установлению надбавок и доплат.
- 1.6. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:
 - невыполнение должностных обязанностей;
 - нарушение правил внутреннего распорядка;
 - нарушение Устава;

 - за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий.

2. Распределение фонда.

Премиальный фонд по категориям работников школы распределяется:

- на премирование педагогических работников;
- на премирование вспомогательного и обслуживающего персонала; на премирование администрации;

3. Порядок определения размера премии.

- 3.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки.
- 3.2. При определении персонального размера премии соответствующие премиальные фонды подразделений делятся на число работников.

4. Методика определения персонального размера премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- 4.1. По результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма.
- 4.2. Итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения.

- 4.3. Общий фонд подразделения делится на сумму баллов (определяется денежная сумма приходящаяся на один балл).
- 4.4. Премия в денежном выражении определяется умножением числа баллов премируемого на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

5. Показатели премирования.

5.1. Педагогических работников:

- 5.1.1. Качество проведения учебных занятий (по результатам контроля): занятия в большинстве получают отличную оценку - 3 балла;
- занятия в большинстве получают хорошую оценку - 2 балла;
- занятия в большинстве получают удовлетворительную оценку при наличии хороших - 1 балл;
- при наличии одного неудовлетворительного занятия, независимо от оценок других – 0 баллов.
- 5.1.2. Эффективность учебно-воспитательной работы (на основании итогов административных контрольных работ, итоговых оценок за четверть, год) - 3балла
- 5.1.3. Методическая обеспеченность преподавания (применение дидактического материала, наглядности, Т.С.О.):
- материалы имеются по каждой теме, высокого качества, используются учителем на занятиях - 3балла;
- материалы имеются по ряду тем, высокого качества и используются учителем на занятиях - 2балла;
- материалы недостаточно эффективны, используются редко - 1 балл;
- 5.1.4. Состояние учебного кабинета:
- ведётся постоянная работа по совершенствованию учебно - материальной базы, улучшению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно - гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности - 3балла;
- ведётся эпизодическая работа по совершенствованию учебно- материальной базы, сохранению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно - гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности - 2балла;
- сохранение учебно-материальной базы, эстетического вида кабинета, незначительные нарушения санитарно - гигиенических условий - 1 балл.
- 5.1.5. Уровень сотрудничества с родителями при организации воспитательной работы с классом или предмету:

- активное постоянное сотрудничество с родителями в соответствии с поставленными целями (с учётом соответствия целей и задач данному этапу образовательного процесса и их достижение) - 3 балла;
- целенаправленная периодическая работа с родителями - 2 балла
- разовая для достижения ближайших целей (задач) - 1 балл.

5.1.6. Состояние дисциплины и уровня воспитанности учащихся:

- высокий уровень (полное отсутствие нарушений Правил поведения) - 3 балла;
- средний уровень (незначительные нарушения) - 2 балла; ниже среднего (не более 2 негрубых нарушений) - 1 балл.

5.1.7. Дежурство работника по школе:

- примерное - 3 балла;
- при наличии одного устного замечания - 2 балла; при наличии двух устных замечаний - 1 балл.

5.1.8. Ведение учётно-отчётной документации (журналов, отчётов, информации):

- без замечаний - 3 балла;
- не более одного - 2 балла; не более двух - 1 балл.

5.2. Вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.2.1. Состояние закреплённых территорий, оборудования, рабочего места:

- соблюдение всех норм и требований - 3 баллов;
- незначительные отклонения - 2 балла; несущественные замечания - 1 балла;
- более одного замечания - 0 баллов.

5.2.2. Соблюдение единых требований и личной дисциплины:

- без замечаний - размер премии – 2 балла
- одно устное замечание – 1 балл
- два устных замечания – 0 баллов

5.3. Заместителей директора, организаторов, психолога, социальных работников.

5.3.1. Качественное исполнение должностных обязанностей – 3 балла.

5.3.2. Личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса – 3 балла.

5.3.3. Степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса – 3 балла.

5.3.4. Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного моральнопсихологического климата в коллективе – 3 балла.

5.3.5. Исполнительская и личная дисциплина – 2 балла.

5.3.6. Обеспечение:

- учёта, эффективного использования, сохранности и развития учебноматериальной баз – 1 балл

□ санитарно-гигиенического режима, охраны труда,
противопожарной безопасности - 1 балл

□ учёта, систематизации и хранения документации – 1 балл

5.3.7. Состояние дел и итоги деятельности курируемого подразделения, объективность и достоверность данных, представляемых на курируемых сотрудников – 3 балла.

