

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Протокол №____ от _____.____.2015г.
_____/_____/

От работодателя
Директор МОУ «СОШ №2 г. Ершова
Саратовской области им. Героя Советского
Союза Зуева М.А.»
Приказ №____ от _____.____.2015г
_____/_____/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова
Саратовской области им. Героя Советского
Союза Зуева М.А. »
на 2015 - 2018 год(ы)**

Проведена уведомительная регистрация

(наименование вышестоящего выбранного профсоюзного органа)

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись
лица, проводившего регистрацию)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.» Тиховой Ю.А. и работниками образовательной организации, в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Лазарева Н.В.), 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 №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.», 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.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

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 образовательной организации работодателем 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», территориальными соглашениями (указывается полное название соглашения).

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2015 - 2018 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

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

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

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.

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

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

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

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

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (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. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранения очереди на получение жилья в организации; возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных,

медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

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

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

2.2.16. 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.

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

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

2.2.20. 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.

2.2.21. 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).

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

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее трех

часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. 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.

2.2.25. 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 по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.26. 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**), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Кодексом профессиональной этики». (**Приложение 3**)

3.3. Начало работы I смены : 8 .00 , II смены 12. 50 .

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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.

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

Общим выходным днем является воскресенье.

3.6. 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.

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 уроков в день.

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

В методический день учитель свободен от выполнения аудиторной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методсоветах и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом. Отгулы в этом случае, а так же в случае, если учитель в свой методический день по своему индивидуальному плану выполнял какую-то работу в школе, предусмотренную его должностными обязанностями, не предоставляются.

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

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

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

3.8. 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 привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение 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.

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 дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;

- за ненормированный рабочий день 5 дней;
- за особый характер работы (определяются Правительством РФ)

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные 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. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенными учредителем и (или) Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

3.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 2 дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней, членам профкома – 3 календарных дня;
- работнику, работающему в течение учебного года без больничных листов – 1 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства до 2 дней;
- работающим инвалидам до 5 дней;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 день

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;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- родителям в первый день занятий в школе (1 сентября) – 1 календарный день;

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.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского союза Зуева М.А.» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является **Приложением №2** к настоящему коллективному договору.

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

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

4.3. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда соотношение общей и специальной частей определяются администрацией общеобразовательной организации самостоятельно.

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

а) оклада, зависящего от:

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

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

в) дополнительных выплат в целях неуменшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

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

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

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

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

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

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным организациям (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.8. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 7 и 21 числа.

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

4.9. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.10. 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.

4.11. 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).

4.12. 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.

4.13. 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.

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

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

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

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

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.

4.14. 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 другом организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином 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.

4.15. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно **Приложению №2**, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада;

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300__ действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ)

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

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

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

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

4.19. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

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

4.23. 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.

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

4.25. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (**Приложение №4**).

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

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

4.28. Изменение размера заработной платы производится:

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

4.29. Сохранять за работником на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы. Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

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 направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

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

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. выделять средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.8. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.9. оздоравливать в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 3 детей работников;

5.2.10. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.11. 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;

- работникам, обучающимся по заочной и очно -заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта(работы) или сдачи

государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.12. в установленные на 01.01.2015 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 2012 года.

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

Молодым специалистам-педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и педагогам вышедшим из декретного отпуска, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

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

медалью К.Д.Ушинского;

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

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

-в размере 901 рубля.

5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

- длительной временной нетрудоспособности;

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

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

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

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (**Приложение № 5**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,1% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

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

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

6.1.5. 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.

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

6.1.7. 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.

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

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

6.1.10. 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).

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

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

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

6.1.16. 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.

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

6.1.18. 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.

6.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.22. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

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).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального 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, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 300 рублей

(указать конкретный размер (ст.30,377 ТК РФ))

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

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

7.3.7. Производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20% (ст.377 ТК РФ).

7.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.9. 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.

7.3.8. 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 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

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

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

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

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

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

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

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

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

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

8.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия

локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.22. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников организации.

8.23. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Профсоюзах).

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

От работодателя:

Директор

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МОУ «СОШ № 2 г. Ершова Саратовской области
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

Правила внутреннего трудового распорядка
для работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2
г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

1. Общие положения.

- 1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего распорядка» (ст.189 трудового кодекса РФ).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию микроклимата для работающих.
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы, в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.
- 2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3 дневной срок с момента подписания трудового договора.
- 2.3. Работник может быть принят с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.
- 2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
 - документы воинского учета;
 - документ об образовании;
 - медицинские документы, предусмотренные законодательством;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) Должностными требованиями (инструкциями);
- д) Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из заявления о приеме на работу, заявления о согласии обработки персональных данных, личного листка по учету кадров, трудового договора, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, паспорта (страницы 1,2), свидетельства о браке или расторжении брака, ИНН, страхового пенсионного свидетельства, выписок из приказа о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а

работник не согласен на продолжение работы новых условий, то трудовой договор прекращается по п.7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможного перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение за:

«неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание»

(п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ)

«прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 – X. часов подряд в течение дня)»

(подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ)

«появление на работе в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения»

(подпункт «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ)

«совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя»

(п.7 ст.81 Трудового кодекса РФ)

«совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимые с продолжением данной работы»

(п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ)

«повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения»

(п.1 ст.336 Трудового кодекса РФ)

«применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанные с физическими и (или) психическими насилием над личностью обучающегося, воспитанника»

(п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ)

Увольнения по всем указанным основаниям производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном поступке. При увольнении по п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководитель обязан учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета.

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежащие оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников.

3.1. Работники школы обязаны:

- а) Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования устава средней общеобразовательной школы и правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации;
- б) Систематически не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;
- в) Быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;
- г) Полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях немедленно сообщать администрации;
- д) Беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- е) Ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу за 20 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.8. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты времени.

3.9. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.10. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

3.11. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.12. Безусловно, выполнять распоряжения учебной части точно в срок.

3.13. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и по плану воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

3.16. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.17. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- Удалять учащегося с уроков;
- Курить в помещениях школы.

3.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы, вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.20. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах.
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные правила работников образования.

Основные правила работников образования определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст.21,52,53,64,82,100,113,142,153,171,173,174,197,220,234,238,254,255,256,282,331,332,333,334,335,336,382,399);
- Законом РФ «Об образовании» 9(ст.55);
- Типовым положением об образовательном учреждении.

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- Обсуждать коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка;
- Быть избранным в Совет учреждения;
- Работать и принимать решения на заседаниях педагогического учреждения.

- 4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся.
- 4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 4.5. Работать по сокращенной 36 – часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.
- 4.6. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.
- 4.7. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.
- 4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности администрации.

Администрация обязана:

- 5.1. Организовывать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.
- 5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 5.4. Совершать организацию труда, обеспечить выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.
- 5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечить надлежащие санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии, гигиене.
- 5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками. Утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во вне рабочее время.

5.11. Обеспечить систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы.

5.12. Организовывать горячее питание для учащихся и работников школы.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации.

Директор учреждения имеет право:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях»

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.

6.12. Назначить классных руководителей, председателей методических объединений (заведующих кафедр), секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

7. Рабочее время и его использование.

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего административно-

хозяйственного, обслуживающего и учебно-воспитательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

- У педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- Неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможна лишь в случаях, если изменилось количество часов по учебному плану, учебной программе (ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).

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

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5 Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.6. Время осенних, зимних, весенних каникул, также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. А эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявления благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденом и медалями Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом и доводятся до сведения коллектива, запись о награждении вносится в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или, ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины истребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей от него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической

деятельности, защита интересов учащихся) (ст.55 п.2,3 закона РФ «Об образовании»).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

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

- «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ)
- «прогула, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 –х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п. 6 ст. 81 трудового кодекса РФ)
- «появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения» (подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «совершения по месту работы хищения (в том числе) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или его повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (подпункт «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации» (п.9 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителя своих трудовых обязанностей) (п.10 ст.81 Трудового кодекса РФ);

9.8 Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 Трудового кодекса РФ);

«1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)».

**Положение об оплате труда
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Ершова Саратовской области им. Героя
Советского Союза Зуева М.А.»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений»,

Постановлением Правительства Саратовской области № 478-П от 08 декабря 2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства саратовской области от 16 июня 2008 года « 254-П»,

Постановлением Главы администрации Ершовского района Саратовской области от 14 июля 2008г. № 637 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ершовского муниципального района»,

Постановлением Правительства области от 30 декабря 2009года №692-П «О Порядке постановления и расходования из областного бюджета субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов области на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений ,расходов на учебники и учебные пособия. Технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды»;

Постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. N 494-П"Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области"

Постановлением Администрации Ершовского муниципального района Саратовской области « О внесении дополнения в приложение к постановлению №637 от 14.07.2008г «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ершовского муниципального района» от 14.11.2013г. №637

Постановлением Правительства Саратовской области от 03 апреля 2014 года № 197-П о внесении изменений в Постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П;

Постановлением Правительства Саратовской области от 03 апреля 2014 года № 199-П О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012года № 494-П;

Постановлением администрации Ершовского муниципального района Саратовской области от 29.05.2014г. № 707 О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению № 1651 от 27.11.2012 г.

Постановлением администрации Ершовского муниципального района Саратовской области от 29.05.2014г №708 О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению № 637 Пот 14.07.2008 г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ершовского муниципального района»

протоколом педагогического совета образовательного учреждения от 02.06.14 №13 и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложением №1 к приказу управления образованием администрации ЕМР Саратовской области от 29.12.2012 №922 «Положение порядке учета уровня профессиональной

компетентности и результативности деятельности руководящих работников образовательных учреждений»

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

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

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя Общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, исходя из:

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 24 декабря 2008г №3СО-356;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

2.2. Образовательное учреждение с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

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

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

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

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

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание.

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\Phi OT_{н.л.} = \Phi OT_6 \times n.л.,$$

где п.п. – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

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

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс $\text{ФОТ}_{\text{п.п.}}$, состоит из общей части (ФОТ_o) и специальной части (ФОТ_c).

Объем специальной части определяется по формуле

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{\text{п.п.}} \times c,$$

где c – коэффициент размера специальной части $\text{ФОТ}_{\text{п.п.}}$, который устанавливается учреждением самостоятельно.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в [приложении N 1](#).

3.3. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_o), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$) и порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Ершовского района.

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с [приложением N 1](#) настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением

по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

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

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

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

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

3.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

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

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

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

$$O = C_{mn} \times \chi_{az} \times Y \times A \times K + D_{nz} + П$$

где:

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

χ_{az} - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

D_{nz} - доплата за неаудиторную занятость (**определена в приложении №2**);

П—увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100рублей..

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

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

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда;

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

3.10. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии)(приложение № 3).

3.11. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

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

3.12. 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, утвержденной приказом директора образовательного учреждения (приложение №4) .

IV. Расчет заработной платы иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области и органов самоуправления Ершовского муниципального образования.

4.2. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательного учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11., 3.12.

5.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

VI. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

6.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц , имеющих высшее профессиональное образование , в соответствии с таблицей.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего)	7716

6.3. Педагогическим работникам , при отсутствии квалификационной категории и не имеющих высшего профессионального образования , должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

VII.Сроки выплаты заработной платы работников образовательного учреждения.

7.1.Сроки выплаты заработной платы работников образовательного учреждения определить за первую половину месяца 18-21 числа месяца следующего за отчетным, за вторую половину месяца -4-7 числа

Приложение N 1
к [Положению](#) об оплате труда
МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»
приказ № 187 от «16» июня 2014г

**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 выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку,	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 0,10
за заведование учебными мастерскими	До 0,20
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	до 0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15
за руководство районными методическими секциями	До 0,15
за получение и выдачу заработной платы	до 0,20
за подворный обход семей при комплектовании 1-ых классов	до 0,10
За отчетность, прием и передачу продуктов	до 0,20
За организацию горячего питания	до 0,20
За сложность администрации школы	до 0,35
За активное участие в создании социальных условий труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	до 0,20

За работу со школьной базой данных	До 1,0
За работу по охране труда и технике безопасности	До 1,0
За организацию взаимодействия образовательного учреждения с физкультурно-оздоровительными учреждениями дополнительного образования	До 0,25
За организацию работы НОУ (научного общества учащихся)	До 0,2
Педагогическим работникам за организацию общественно-полезного труда учащимся.	До 0,2
За выполнение дополнительных обязанностей, увеличения объема работ	До 0,7
Диспетчер по расписанию	До 1,0
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью не менее предельной наполняемостью, установленной для образовательных учреждений.	1000рублей

Приложение N 2
к [Положению](#) об оплате труда
МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»
приказ № 187 от «16» июня 2014г

**Положение по установлению доплат
педагогическим работникам 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) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

$$Днз = \sum_{i=1} Стп \times У_i \times Чаз_i \times А \times К_i$$

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;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения

Индивидуальный план работы учителя на 200_ - 200_ учебный год

Фамилия, имя, отчество

Предмет

Раздел I. Общий объем часов работы учителя.

Наименование видов работ	Классы/часы				Итого
1	2	3	4	5	6
<i>I. Педагогическая работа</i>					
<i>II. Работа по подготовке и обеспечению учебного процесса:</i>					
<i>III. Организационно-педагогическая деятельность:</i>					

Раздел II. Внеурочная педагогическая работа с учащимися.

Указывается конкретный вид работы в соответствии с планом Раздела I.

№ п/п	Вид работы	Сроки выполнения	Отметка о выполнении

Раздел III. Работа по подготовке и обеспечению учебного процесса.

Указывается конкретный вид работы в соответствии с планом Раздела I.

№ п/п	Вид работы	Сроки выполнения	Отметка о выполнении

Раздел IV. Организационно-методическая деятельность.

Указывается конкретный вид работы в соответствии с планом Раздела I.

№ п/п	Вид работы	Сроки выполнения	Отметки о выполнении

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

N (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K _i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03.

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

Вновь прибывшим педагогам или педагогам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, осуществляющим функции классного руководителя определить коэффициент до 0,5.

Приложение N 3
к [Положению](#) об оплате труда
МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»
приказ № 187 от «16» июня 2014г

I Общие положения

- 1.1. Положение о премировании работников МОУ СОШ №2 г. Ершова (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Устава МОУ СОШ №2 г. Ершова и Коллективного договора и другими нормативными локальными актами.
- 1.2. Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам МОУ СОШ №2 г. Ершова (далее — работники).
- 1.3. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.
- 1.4. Премирование работников производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МОУ СОШ №2 г.Ершова (далее — МОУ)
- 1.5. Премирование работникам производится при наличии экономии фонда оплаты труда МОУ. Премирование работников не производится при отсутствии экономии фонда оплаты труда МОУ.
- 1.6. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.
- 1.7. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания, в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений.

II Цели и задачи установления премий

- 2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины
- 2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:
 - стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

III Порядок премирования работников

- 3.1. На основании решения комиссии руководителем образовательного учреждения издается приказ о премировании работника (работников) с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.2. В состав комиссии входят:
 - *директор школы;*

- *заместители директора;*
- *председатель профкома;*
- *член управляющего совета.*

3.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся заместителями директора и вносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

3.4. Руководитель образовательного учреждения имеет право не премировать отдельных работников в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений

IV Показатели премирования.

4.1. Выплата премий работникам общеобразовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя общеобразовательного учреждения, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.2. Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

общие основания

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

педагогическим работникам за:

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя ОУ, а также по представлению учредителя ОУ;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала);
- за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- за участие в общественных органах управления образованием;
- материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, смерть близких родственников, ЧП и т.д.);
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);

- участие в инновационной деятельности, , разработка и внедрение авторских программ;
- участие совместно с учащимися в городских и областных мероприятиях;
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;
- добросовестная работа на ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов;
- добросовестная подготовка, проведение консультаций с обучающимися к ЕГЭ;
- за качество результатов обучения (по итогам контроля во всех его формах);
- за санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (мастерской, классной комнаты) и работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской, классной комнаты);
- высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса;
- качественное дежурство работников по учреждению.

заместителям директора и другому административному персоналу за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

заместителю директора по АХЧ за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

социальному педагогу, логопеду, психологу за:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка информационных материалов для сайта школы;
- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям;
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

библиотекаря за:

- высокую читательскую активность обучающихся;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;

- оформление тематических выставок;
- планирование комплектования библиотечного фонда.

обслуживающему персоналу за:

- проведение генеральных уборок;
- высокое качество ремонтных работ;
- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4.3. Единовременное премирование работников производится:

- при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);
- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства .

Приложение N 4
к [Положению](#) об оплате труда
МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области
им. Героя Советского Союза Зуева М.А»
приказ № 187 от «16» июня 2014г

I. Общие положения

- 1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников ОУ. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
- 1.3. Дополнение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
- 1.4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производить по результатам отчетных периодов – за учебный год.
- 1.6. «Портфолио» формируется работниками образовательного учреждения в виде накопительной папки документов.
- 1.7. Контроль за достоверностью предоставляемых в «портфолио» сведений и своевременностью комплектования «портфолио» на уровне образовательного учреждения осуществляется ответственным заместителем директора.
- 1.8. На уровне образовательного учреждения за отчетный период осуществляется мониторинг уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

II. Порядок стимулирования работников школы

- 2.1. В образовательном учреждении формируется оценочная комиссия, по оценке портфолио работников учреждения, в которую могут входить директор учреждения, представители управляющего совета образовательного учреждения, научно-методического совета и профсоюзной организации, приказом директора ОУ.
- 2.2. Работу оценочной комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- 2.3. По результатам анализа оценочная комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.
- 2.4. Заседание оценочной комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение оценочной комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член оценочной комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.
- 2.5. Все решения оценочной комиссии оформляются протоколом, который подписывается каждым членом комиссии.
- 2.6. Решения оценочной комиссии согласуются с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
- 2.7. На основании протокола оценочной комиссии директор издает приказ об утверждении баллов по каждому работнику.
- 2.8. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, передают «портфолио» в оценочную комиссию.

2.9. После соответствующей проверки портфолио отдается работнику, а оценочный лист остается в образовательном учреждении.

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

2.11. Размер стимулирующей надбавки педагогических работников, АУП и иных педагогических работников составляет 90% от общей стимулирующей части ФОТ.

2.12. Размер стимулирующей надбавки учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу составляет 10% от общей стимулирующей части ФОТ.

2.13. Деятельность работника, имеющих по результатам отчетного периода 0, стимулированию не подлежит.

2.14. Вновь прибывшим педагогам и педагогам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком стимулирующие надбавки составляют средне арифметическое от общего количества набранных баллов.

III. Система оценки индивидуальных достижений работников учреждения .

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников образовательного учреждения:

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

3.2. Процедура, технология, структура оценки индивидуальных достижений работников учреждения регламентируются следующими документами:

- федеральные, региональные, муниципальные, школьные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные, региональные, муниципальные, школьные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные, региональные, муниципальные, школьные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- федеральные, региональные, муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная, муниципальная, школьная программа мониторинговых исследований.

IV Структура «портфолио» работников школы.

4.1. Структура «портфолио» учителей-предметников состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 1.):

I. Результативность учебной деятельности по преподаваемым предметам;

II. Уровень профессиональной культуры педагога;

III. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;

IV. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;

V. Результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе;

VI. Уровень исполнительской дисциплины педагога;

VII. Общественная деятельность педагога.

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

4.3. Структура **«портфолио» заместителей директора** состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования(Таблица №2):

- I. Достижение высокого качества и доступности общего образования;
- II. Уровень управленческой культуры руководителя;
- III. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса;
- IV. Формирование системы воспитательной работы;
- V. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе;
- VI. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VII. Общественная деятельность педагога.

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

4.5. Структура **«портфолио» педагога-психолога** состоит из 8 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования(Таблица 3.):

- I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса;
- II. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного;
- III. Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образователь;
- IV. Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся;
- V. Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога;
- VI. Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работ;
- VII. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VIII. Общественная деятельность педагога.

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

4.7. Структура **«портфолио» учителя - логопеда** состоит из 8 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования(Таблица 4.):

- I. Уровень диагностического сопровождения коррекционно –логопедической работы;
- II. Уровень коррекционно-логопедической деятельности;
- III. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса;
- IV. Уровень профессиональной культуры учителя - логопеда педагога;
- V. Результативность коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда (в зависимости от учреждения);
- VI. Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно-исследовательской работе;
- VII. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VIII. Общественная деятельность педагога.

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

4.9. Структура **«портфолио» социального педагога** состоит из 6 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 5.):

- I. Уровень профессиональной культуры социального педагога;
- II. Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка;
- III. Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями;
- IV. Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе;
- V. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VI. Общественная деятельность педагога .

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

4.11. Структура **«портфолио» педагога дополнительного образования** состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования(Таблица 6.):

- I. Уровень предоставляемого содержания образования;

II. Уровень профессиональной культуры педагога дополнительного образования;

III. Степень сформированности психолого – педагогической компетенции педагога дополнительного образования;

IV. Результативность неаудиторной деятельности педагога дополнительного образования;

V. Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и научно- исследовательской работе;

VI. Уровень исполнительской дисциплины педагога;

VII. Общественная деятельность педагога.

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

4.13. Структура **«портфолио» старшей вожатой** состоит из 6 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 7.):

I. Уровень предоставляемого содержания воспитания;

II. Уровень профессиональной культуры педагога-организатора;

III. Степень сформированности психолого-педагогической компетенции педагога-организатора;

IV. Результативность участия педагога-организатора в методической и научно-исследовательской работе;

V. Уровень исполнительской дисциплины педагога;

VI. Общественная деятельность педагога.

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

4.15. Структура **«портфолио» педагога -тренера** состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 8.):

I. Уровень профессиональной культуры педагога –тренера;

II. Результативность внеучебной деятельности педагога –тренера;

III. Результативность участия педагога в методической работе;

IV. Уровень исполнительской дисциплины педагога;

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

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности других работников образовательного учреждения в таблицах № 9-16

VI Порядок расчета стимулирующих выплат.

6.1. Для педагогических работников, АУП и иных педагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому работнику;
- найти сумму баллов всех работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, АУП и иных педагогических работников, запланированного на период с сентября данного года по июнь, включительно, следующего года, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику, АУП и иных педагогических работников с сентября по июнь (включительно). Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

6.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала :

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому данному работнику;
- найти сумму баллов всех данных работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, запланированного на период с сентября данного года по июнь (включительно) следующего года, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому техническому работнику. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

Таблица 1

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

	Критерии	Показатели								
1.	Результативность учебной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию - 19								
		1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 8-11 классов) К1П1								
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл		
		0	10	13	16	19				
		2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) К1П2								
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл		
		0	10	13	16	19				
		3) а доля обучающихся, посещающих у данного педагога элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) К1П3								
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл		
		0	10	13	16	19				
		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) К1П4								
		снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
		в соответствии с установленными % выставляется отрицательное число баллов (на 1% выставляется «- 1»)	3	5	7	10	15	19		
		5) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ К1П6								
		ниже или на уровне установленного «допустимого» порога	выше установленного «допустимого» порога и не менее 50% от максимального балла по	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону	Подтверждающий документ	Выставляется МАХ возможный балл		

			региону				т (стр. ____)		
		0	5	10	14	19			
		6)доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К1П7							
		менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	более 70%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл	
		0	5	10	15	19			
		7)средний уровень достижений обучающихся по итогам ГИА К1П8							
		ниже или 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	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл	
		0	5	10	15	19			
		8)доля обучающихся 2-4-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс по итогам годовой промежуточной аттестации учащихся начальной школы К1П9							
		менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл	
		0	5	10	15	19			
		9)доля обучающихся 5-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс пятого классаК1П10							
		менее 50%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	90-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
		0	4	8	12	16	19		
		10)Кол-во уч-ся (у данного педагога начальной школы), повысивших оценку по итогам периода К1П11							
		1	2	3	4	5	6	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
		1	4	8	12	16	19		
		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 для основной и старшей школы. В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 4,8 -10 для начальной школы.							
		Подтверждающие документы: К1П1- Справка, заверенная директором ОУ, приказ по ОУ. К1П2- Справка, заверенная директором ОУ. К1П3 - Справка, заверенная директором ОУ, приказ по ОУ. К1П4 - К1П9-Справка, заверенная директором ОУ. К1П10- Справка, заверенная директором ОУ., Ксерокопия журнала.							

2.	Уровень профессиональн ой культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 15							
		<u>1)результативность использования ИКТ в образовательном процессе K2П1</u>							
		не используют	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательн ом процессе ЦОР	использование в образовательном процессе презентаций или электронных материалов составленных самостоятельно	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Подтверж дающий документ (стр.____)	Выставляется средний балл
		- 10	15	15	15	15	15		
		<u>2)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий K2П2</u>							
		использование на уроках метода защиты проектов	конкурсы социально значимых проектов школьного уровня	конкурсы социально значимых проектов муниципального уровня	конкурсы социально значимых проектов регионального уровня	конкурсы социально значимых проектов более высокого уровня	Подтверж дающий документ (стр. ____)	Выставляется средний балл	
		по 1,5 за каждый проект, но не более 15 баллов	участие – 8 призер-12 победитель-15	участие – 8 призер-12 победитель-15	участие – 8 призер-12 победитель-15	участие – 8 призер-12 победитель-15			
		<u>3)результативность исследовательской деятельности учителя K2П3</u>							
		профессиональные конференции, слеты учителей школьного уровня	профессиональные конференции, слеты учителей муниципального уровня	профессиональные конференции, слеты учителей регионального уровня	профессиональные конференции, слеты учителей (уровень выше регионального)	Подтвер ждающий документ (стр. ____)	Выставляется средний балл		
		участие – 2 призер-6 победитель-8	участие – 4 призер-8 победитель-10	участие – 8 призер-12 победитель-15	участие – 8 призер-12 победитель-15				
		<u>4)Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями(доля обучающихся и их родителей , имеющих позитивные отзывы по итогам анкетирования администрацией K2П4</u>							
		30-49%	50-69%	70-79%	80-89%	90-100%	Подтвер ждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		5	8	11	13	15			
		<u>5)Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне K2П5</u>							
		менее 30%	30- 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	Подтверж дающий документ		

		0	5	10	12	15	(стр. ____)	
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-6								
	Подтверждающие документы: К2П1-Перечень используемых материалов. Приложение презентаций или других электронных материалов составленных самостоятельно. Страницы конференций. Грамоты. К2П2 – Проекты (или копии) уч-ся. Грамоты, сертификаты, приказы. К2П3- Грамоты, сертификаты, приказы. К2П4 - К2П5-Справка, заверенная директором ОУ,.							
3.	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию - 20						
1) результат участия обучающихся в предметных дистанционных олимпиадах КЗП1								
муниципальный,		межмуниципальный	региональный	более высокий уровень		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляетс я МАХ балл	
участие -3 призер-5 победитель-7		участие -8 призер-13 победитель-14	участие -10 призер-14 победитель-16	участие -13 призер-16 победитель-20				
2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах(Всероссийская олимпиада школьников)КЗП2								
школьный		муниципальный	региональный	более высокий уровень		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляетс я МАХ балл	
один призер-3 один победитель -5 не более 15баллов		один призер-6 один победитель -10 не более 20баллов	один призер-10 один победитель -15 не более 20баллов	один призер-15 один победитель -20				
3) результат участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) КЗП3								
школьный		муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляетс я МАХ балл	
призер-3 победитель-5		участие -5 призер-7 победитель-10	участие -8 призер-13 победитель-14	участие -10 призер-14 победитель-16	участие -13 призер-16 победитель-20			
4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности								

	<u>(отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) КЗП4</u>						
	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	призер-3 победитель-5	участие -4 призер-7 победитель-10	участие -8 призер-13 победитель-14	участие -10 призер-14 победитель-16	участие -13 призер-16 победитель-20		
	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности КЗП5</u>						
	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	призер-3 победитель-5	участие -5 призер-7 победитель-10	участие -8 призер-13 победитель-14	участие -10 призер-14 победитель-16	участие -13 призер-16 победитель-20		
	<u>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях КЗП6</u>						
	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	призер-3 победитель-5	участие -5 призер-7 победитель-10	участие -8 призер-13 победитель-14	участие -10 призер-14 победитель-16	участие -13 призер-16 победитель-20		
	<u>7) численность учащихся посещающих занятия внеурочной деятельности у данного педагога (в каждой параллели) КЗП7</u>						
	0	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	5	10	15	20		
Показатели 1-3,7 относятся к каждому педагогу; Показатели 4-6 учитывают педагоги к которым относятся данные показатели. По критерию выставляется средний бал.							
Подтверждающие документы: КЗП1- Грамоты или протоколы заседания жюри. Информация НОУ. КЗП2 – Грамоты. КЗП3- КЗП6-Сертификаты.Грамоты или протоколы заседания жюри. КЗП7- Справка , заверенная директором ОУ, приказ ОУ.							
4.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя Максимальный балл по критерию - 19						
	<u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией) КЗП1</u>						
	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%	Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл	

					(стр. ____)		
	0	10	15	19			
	2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрации) K5П2						
	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	0	10	15	19			
	3) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса K5П3						
	0	1	2	3 и более	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	0	10	15	19			
	4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете K5П4						
	увеличение	сохранение (отсутствие)		снижение	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	-1 балл за каждый 1%, но не более 15 баллов	10		19			
	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 K5П5						
	0 чел.	1 чел.	2 чел.	3-5 чел.	6 чел. и более	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	5	10	15	19		
	6) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах K5П6						
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс» Проект получил материальную поддержку на муниципальном или более высоком уровне	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	5	10	15	19		
	7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям K5П7						
	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	10		19			
	8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием K5П8						
	0 (при наличии условий)	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более	Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл

		0	5	10	15	19	(стр. ____)	
	9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) K5П9							
	0	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	0	5	10	15	19			
	10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности K5П10							
	0	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	0	5	10	15	19			
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10							
	Подтверждающие документы: K5П1 – K5П2-Справка, заверенная директором ОУ. K5П3- Справка, заверенная директором ОУ ,выписка из плана воспитательной работы или приказ ОУ. K5П4 – Справка , заверенная социальным педагогом ОУ. K5П5- Справка, заверенная директором ОУ, выписка из плана воспитательной работы. K5П6- Справка, заверенная директором ОУ, грамоты или приказ по ОУ. K5П7- Справка, заверенная директором ОУ, выписка из плана воспитательной работы. K5П8- Справка, заверенная директором ОУ. K5П9- Справка, заверенная директором ОУ, гарроты или приказ по ОУ. K5П10 - Справка, заверенная директором ОУ, выписка из план воспитательной работы.							
5	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16						
1) <u>ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, педсоветах</u>K5П1								
школьный		муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
7		10	11	13	16			
2) <u>наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u> K5П2								
школьный		муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов	
1		2	3	4	6			
	3) <u>участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий по проверке портфолио, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, конференций, конкурсов</u>K5П3							
	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	

		по 2, руководитель – по 3 за каждое участие, но не более 16 баллов	по 3 руководитель –по 4за каждое участие, но не более 16 баллов	по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 16	По 8 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 16	по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 16	___)	балл	
		4) участие 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. К5П4							
		школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставля ется МАХ балл	
		участие -5 призер-8 победитель-10	участие -8 призер-12 победитель-16	участие -10 призер-12 победитель16	участие -11 призер-14 победитель16	участие -12 призер-15 победитель-16			
		5)наличие сайта педагога К5П5							
		Наличие блога (странички)		Наличие сайта		Постоянно обновляемый сайт		Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставля ется МАХ балл
		5		10		16			
		6) посещение семинаров, конференций,круглых столов и т.д. К5П6							
		Муниципальный уровень	Региональный уровень			Всероссийски й уровень	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставля ется МАХ балл	
			1мероприятие	2мероприятия					
		5	7	10	12	16			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6									
	Подтверждающие документы: К5П1-Приказ по ОУ или программы мероприятий. Свидетельства об участии. К5П2- Странички источника публикаций. К5П3-Приказы или протоколы заседаний. К5П4-Сертифика . Грамота. К5П5-Датированные копии сайта. К5П6- Приказ или подтверждающая справка.								
6	Уровень исполнительно й дисциплины педагога	Максимальный балл по критерию - 9							
1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) К6П1									
Более 10 Замечаний		Замечаний 10-5	Замечаний 5-1		Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл		
0		4	7		9				
2)Дежурство по школе К6П2									
	Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1		Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл		
	0	4	7		9				

		3) Нарушение трудовой дисциплины К6ПЗ					
		Выговор с занесением в трудовую книжку	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется MAX балл
		0	4	7	9		
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3					
		Подтверждающие документы: К6П1- К6ПЗ-Справка, заверенная директором ОУ.					
7	Общественная деятельность педагога	Максимальный балл по критерию-2					
		<i>Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К6П1</i>					
		не является	является			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется MAX балл
		0	2				
	Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.						
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются							

Таблица 2

Критерии и показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей директора образовательных учреждений									
	Критерии	Показатели							
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию - 19							
		1) доля обучающихся, занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 8-11 классов) К1П1							
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл	
		0	10	12	15	19			
		2) доля обучающихся, занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) К1П2							
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр.)		
		0	10	12	15	19			
		3) доля обучающихся, привлекаемых из других школ, занимающихся по программам предпрофильной подготовки, профильного обучения, дистанционного обучения (от обучающихся 9-11 классов) К1П3							
		0	1-5%	5-9%	10%-19%	20% и более	Подтверждающий документ (стр.)		
		0	10	12	15	19			
		4) доля учащихся, для которых разработан и ведется индивидуальный образовательного маршрут К1П4							
		0	1-5%	6-12%	13-24%	25-40%	Подтверждающий документ (стр.)		
		0	10	12	15	19			
		5) участие общеобразовательного учреждения в инновационной деятельности К1П5							
		школьный инновационная деятельность		муниципальный инновационная деятельность		региональный, федеральный инновационная деятельность		Подтверждающий документ (стр.)	
		10		15		19			
		6) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П6							
		менее 50%		50-69%	70-89%	90% и более		Подтверждающий документ (стр.)	
		0		5	10	19			
		7) обеспечение доступности образования детям, имеющим отклонения в здоровье К1П7							
		Реализация индивидуальных программ психолого-медико-социального сопровождения		Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие классов (групп) коррекционного, компенсирующего обучения	Наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей	Отсутствие условий для обучения при наличии потребности	Подтверждающий документ (стр.)	
19		15	10	5	- 19				
		8) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой государственной (итоговой) аттестации К1П8				Подтвержда			

	менее 30 %		30 -39%		40-59%		60%-79%		80-100%		ющий документ стр.		
	0		5		10		15		19				
	9) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по всем предметам) К1П9												
	доля обучающихся, сдавших ЕГЭ ниже установленного «допустимого» порога, превышает среднестатистические показатели по области (хотя бы по одному предмету)	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	Подтверждающий документ (стр.)						
	0	1	5	10	15	19							
	10) динамика качества знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом К1П10											Подтверждающий документ (стр.)	
	Наличие отрицательной динамики	На уровне прошлого отчетного периода:	+1-2 %	+3-5%	+ 6-9%	+10% и более							
	-1 за каждый 1% (до – 20)	выше 36% - 5 ниже 36% - 0	5	10	15	19							
	11) динамика контингента К1П11												
	Доля обучающихся, прибывших из других ОУ	Доля обучающихся, прибывших из других ОУ	Доля обучающихся, выбывших из ОУ	Отчисление по неуважительным причинам		Подтверждающий документ (стр.)							
				Нет	Да								
Более 5% 19	Менее 5% - 10	Более 5% - 0	19	0									
Итого по критерию 1:													
	К1П1-К1П4: Копии учебных планов (образовательных планов), выписки из приказов, регламентирующих углубленное, профильное обучение, сетевое взаимодействие, обучение по программам коррекционно-развивающего обучения, по индивидуальным учебным планам, по программам развивающего обучения; таблицы, диаграммы и др. материалы, отражающие количественный состав обучающихся по вышеперечисленным программам, заверенные директором ОУ. К1П5: Копия приказа об организации инновационной деятельности, заверенная директором ОУ К1П6. Справка по результатам психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса заверенная директором ОУ. К1П7: Справка, заверенная директором ОУ. К1П8-К1П9: Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отметок, ЕГЭ (сводные таблицы), заверенный директором ОУ. К1П10: Информация о динамике качества знаний за отчетный период, заверенная директором ОУ. К1П11: Внутришкольная отчетность по движению обучающихся, заверенная директором ОУ.												
2.	Максимальный балл по критерию - 19												
Уровень управленческой культуры руководителей	1) доля обучающихся, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, К2П1											Подтверждающий документ (стр.)	Выставляет МАХ балл
	не используются	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%							
	0	2	4	8	15	19							
	2)результативность использования ИКТ в управленческой деятельности К2П2											Подтвержд	

		не используются	оформление документации в электронном виде	наличие постоянно обновляемого сайта общеобразовательного учреждения	наличие банка данных электронных учебных материалов	использование систем электронного документооборота	организация электронного обмена информацией с родителями, представителями общественности	ающий документ (стр.)		
		0	2	4	8	15	19			
		3)результативность использования проектных методик и технологий K2П3							Подтверждающий документ (стр.)	Выставляет средний балл
		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 более высокого уровня				
		призовое место - 8 наличие проектов, получивших материальную поддержку - 19		призовое место - 15 наличие проектов, получивших материальную поддержку - выставляется 19 баллов по всему показателю 3)		призовое место - 19 наличие проектов, получивших материальную поддержку – выставляется 20 баллов по всему показателю 3)				
		4)результативность исследовательской деятельности K2П4							Подтверждающий документ стр.	Выставляет максимальный балл
		наличие научного общества обучающихся, творческих исследовательских групп педагогов	наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на научных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест обучающихся и педагогов на научных конференциях, слетах учителей регионального уровня		наличие призовых мест обучающихся и педагогов на научных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)				
		5	8	15		19				
		5)Результативность деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихсяK2П5							Подтверждающий документ (стр.)	Выставляет средний балл
		Для более 80% обучающихся 9-11 классов организованы социальные практики	Социальные практики проводятся с привлечением специалистов из других сфер деятельности	Доля обучающихся 9-х классов, выбирающих профиль в соответствии с выбором элективных курсов, составляет более 60%	Доля обучающихся 11 классов, выбирающих специальность в соответствии с профилем обучения, составляет более 60%	Доля обучающихся, имеющих сертификаты, свидетельства по итогам дополнительного образования, профессиональной подготовки				
		19	19	19		19				
Итого по критерию 2:										
	Подтверждающие документы: K2П1: Копия образовательного плана ОУ, информация , заверенная директором ОУ. K2П2: Справка, заверенная директором ОУ. Распечатки страниц сайта в сети Интернет, на которых осуществляется электронный обмен информацией с родителями, представителями общественности, заверенные директором ОУ. K2П3: Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах социально значимых проектов. Копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др. K2П4: Копии приказов об организации научного общества обучающихся, творческих исследовательских групп педагогов. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских научных, научно-практических конференциях, слетах учителей. K2П5: Копии приказов об организации социальных практик. Информация о доле обучающихся 9-х классов, выбирающих профиль в соответствии с выбором элективных курсов, доле обучающихся 11 классов, выбирающих специальность в соответствии с профилем обучения, имеющих сертификаты, свидетельства по итогам дополнительного образования, профессиональной подготовки, заверенная директором ОУ.									
3.	Обеспечение	Максимальный балл по критерию - 16 1) укмплектованность штатов педагогических работников K3П1								

современных условий организации образовательного процесса							
	менее 90 %	наличие педагогов, преподающих предметы не по специальности	100%	наличие при 100% укомплектовании в штатном расписании логопеда, психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования	наличие в ОУ при 100% укомплектовании педагогов-тьютеров	Подтверждающий документ Стр.	Выставляется МАХ балл
	0	0	5	16	16		
	2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию КЗП2						
	0	1-10%	10-30%	Свыше 30%	Стр.		
	0	5	10	16			
	3) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет КЗП3						
	менее 50%	менее 100%	100%		Стр.		
	0	8	16				
	4) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года						
	4а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года КЗП4						
	0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)	Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)	Стр.			
	0	8	16				
	4б) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой КЗП5						
	0	1	2	3 и более	Стр.		
	0	5	10	16			
	5) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса						
	5а) заболеваемость в днях на 1 ребенка КЗП6					Стр.	
	Более 8	6-8	4-5	2-3	0-1		
	0	4	8	12	16		
	5б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога КЗП7						
	Более 8	6-8	4-5	2-3	0-1	Стр.	
	0	4	8	12	16		
	5в) доля учащихся, охваченных горячим питанием КЗП8						
	менее 50%	менее 70%	71-80%	81-90%	91-100%	Стр.	
	0	2	8	12	16		
	6) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период КЗП9						
	Да	Нет			Стр.	Выставляется МАХ балл	
	0	16					
	7) отсутствие нарушений законодательства, действующего в сфере образования КЗП10						
	наличие	отсутствие					
	0	16					

Итого по критерию 3:										
Подтверждающие документы. К3П1: Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная директором ОУ. К3П2: Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная директором ОУ. К3П3: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров, заверенная директором ОУ. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами, заверенная директором ОУ. К3П4: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах, заверенные директором ОУ. К3П5: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные директором ОУ. К3П6-К3П9: Справка, заверенная директором ОУ.										
4.	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию - 16								
		<u>1)динамика количества учащихся, состоящих на учете в ГДН К4П1</u>					Подтверждающий документ стр.	Выставляется МАХ балл		
		Снижение		Сохранение		Увеличение	Стр.			
		16		5		0				
		<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование К4П2</u>								
		не организовано		1	2	3-5	6 и более	Стр.		
		0		2	5	10	16			
		<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях, студиях и т.д. К4П3</u>								
		0	менее 20%		21-49%	50-80%	более 80%	Стр.		
		0	2		5	12	16			
		<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) К4П4</u>					Стр.			
		Наличие				Отсутствие				
		0				16				
		<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися К4П5</u>								
		Наличие				Отсутствие	Стр.			
		0				16				
		<u>6) Занятость обучающихся во внеурочное время К4П6</u>								
менее 40%		40-59%		60-79%	80-99%	100%	Стр.			
0		3		5	10	16				
<u>7)Положительная динамика в организации работы органов ученического самоуправления К4П7</u>										
выполнение плана работы менее 50%				50-70%	70-99%	100%				
0				7	10	16				
Итого по критерию 4:										
Подтверждающие документы. К4П1: Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН, заверенная соответствующими исполнительными органами. К4П2-К4П3: Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др., заверенные директором ОУ. К4П4-К4П5: Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися, заверенная соответствующими исполнительными органами. К4П6: Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы образовательного учреждения, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем, заверенные директором ОУ.										

К4П7:Информация о выполнении плана работы органов ученического самоуправления							
5.Формировани е позитивного имиджа образователь ного учреждения	Максимальный балл по критерию - 19						
	1) участие в предметных олимпиадах К5П1						
	Организация работы предметных кружков, факультативов, дополнительных занятий по подготовке к олимпиадам	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ____).	Выставляется я MAX балл	
	5	5 баллов за каждое призовое место (до 19)	9 баллов за каждое призовое место (до 19)	1 призовое место – 19 2 и более –выставляется максимальный балл - 19 по всему критерию № 5			
	2) участие в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К5П2						
	наличие школьных команд, участвующих в интеллектуальных мероприятиях	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.		
	5	5 баллов за каждое призовое место (до 19)	10 баллов за каждое призовое место (до 19)	1 призовое место – 19 2 и более –выставляется максимальный балл - 19 по всему критерию № 5			
	3) участие в мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К5П3						
	Наличие школьных творческих коллективов	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.		
	5	5 баллов за каждое призовое место (до 19)	9 баллов за каждое призовое место (до 19)	1 призовое место -15 2 и более –19			
	4) участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К5П4						
	наличие в ОУ школьных музеев, комнат боевой славы	наличие школьных поисковых отрядов, исследовательских групп	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.	
	5	5	5 баллов за каждое призовое место (до 19)	10 баллов за каждое призовое место (до 20)	1 призовое место – 19 2 и более –выставляется максимальный балл - 19 по всему критерию № 5		
	5) участие в спортивных состязаниях К5П5						
наличие в школе спортивных секций, объединений спортивной направленности	наличие школьных систематически тренируемых спортивных команд	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.		
5	5	5 баллов за каждое призовое место (до 19)	9 баллов за каждое призовое место (до 19)	1 призовое место -15 2 и более –19			

	6) Признание высокого профессионализма заместителя директора педагогами, обучающимися и их родителями (доля педагогов, обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы по итогам анкетирования органов местного самоуправления) <i>К5П6</i>												
	менее 30%		30-49%		50-69%		70-100%		Стр.				
	0		5		10		19						
	7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне <i>К5П7</i>												
	менее 30%		30- 50%		50-79%		80-100%		Отсутствие конфликтных ситуаций		Стр.		
	0		2		5		10		19				
	8) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях <i>К5П8</i>												
	0		до 10%		10-30%		30-70%		Более 70%		Стр.		
	0		2		5		10		19				
	9) число положительных публикаций в СМИ,сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период <i>К5П9</i>												
	0		1		2-5		5-8		Более 8		Стр.		
	0		8		10		15		19				
	10) количество мероприятий с активным участием родителей <i>К5П10</i>												
	0		1-2		3-4		Более 5		Стр.				
	0		10		15		19						
Итого по критерию 5:													
Подтверждающие документы. <i>К5П1-К5П5:</i> Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) в конкурсных мероприятиях различной направленности всех уровней, заверенные директором ОУ. <i>К5П6:</i> Информация по итогам проведения анкетирования органами местного самоуправления, заверенная директором ОУ. <i>К5П7-К5П8:</i> Справка, заверенная директором ОУ. <i>К5П9:</i> Информация о количестве положительных публикаций в различных СМИ, директором ОУ. Ксерокопии статей. <i>К5П10:</i> Справка , заверенная директором ОУ													
6	Уровень исполнител ьной дисциплин ы педагога	Максимальный балл по критерию - 9											
		1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) <i>К6П1</i>											
		Более 10 Замечаний		Замечаний 10-5		Замечаний 5-1		Без замечаний		Подтверждающий документ (стр. ____)		Выставляется МАХ балл	
		0		4		7		9					
		2)Дежурство по школе <i>К6П2</i>											
		Более 10 Замечаний		Замечаний 10-5		Замечаний 5-1		Без замечаний		Подтверждающий документ (стр. ____)		Выставляется МАХ балл	
		0		4		7		9					
		3)Нарушение трудовой дисциплины <i>К6П3</i>											
		Выговор с занесением в трудовую книжку		Устный выговор		Замечание		Без нарушений		Подтверждающий документ (стр. ____)		Выставляется МАХ балл	
		0		4		7		9					
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3											
		Подтверждающие документы: К6П1- К6П3-Справка, заверенная директором ОУ.											

7	Общественная деятельность педагога	Максимальный балл по критерию-2			
		<i>Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К7П1</i>			
		не является	является	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		0	2		
	Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.				
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются					

Таблица №3

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов – психологов

№ п/п	Критерии	Показатели																	
1.	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 15																	
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок по результатам диагностики)																	
		Отсутст- виеаналити- ческих справок		До 20%		До 40 %		40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %		Подтв. Документ Стр.		выставляется максимально возможный балл			
		0		2		4		8		12		15							
		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 %		Подтв Документ Стр		выставляется максимально возможный балл			
		0		2		4		8		12		15							
		3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (выписка из журнала консультаций)																	
		Отсутствует		до 5%		6- 10 %		11-20 %		более 20 %		Подтв.Документ Стр		выставляется максимально возможный балл					
		0		2		6		12		15									
		4) Проведение мониторинговых исследований (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям)																	
		Не проводятся		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)				Подтв. 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					
		0		3		6		8		10		12		15					
		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)																	
		0		до 40 %		40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %		Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл					
0		2		6		12		15											
6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных)																			
0		До 10 %		10-19 %		20-30%		Более 30%		Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл							
0		2		6		12		15											
		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)																	
0		до 40 %		40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %		Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл							
0		2		6		12		15											
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:																			

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

Подтверждающие документы педагога-психолога: статистические справки, отчёты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки, свидетельства об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности (выписки из приказов, справки и т.д.). Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.

2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 15									
		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 %	Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл		
		0	2	6	12	15					
		2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)									
		Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл		
		0	2	6	12	15					
		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 %	Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл		
		0	2	6	12	15					
		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 %	Подтв. Документ Стр.		Выставляется максимально возможный балл	
		0		2	6	12	15				
		5) Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др. – аналитический отчет о работе с педколлективом)									
		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 мастер-классов для педагогов		Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются
		1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х		
		1	2	1	3	1	3	1	3		

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

Подтверждающие документы педагога-психолога: статистические справки, перечень рабочих программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.

3.	Максимальный балл по критерию - 15							
		1)Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.)						
	Уровень психопрофилактическо	Не используется	менее 20 %	20% - 40 %	41% - 50 %	более 50 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл

го и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса.	0	4	8	12	15			
	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 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	0	4	8	12	15			
	3)Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей)							
	Отсутствует	менее 5 %	6% - 9 %	10% - 19 %	более 20 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	0	4	8	12	15			
	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)							
	Отсутствует	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	0	5	7	12	15			
	5)Психолого-медико-педагогический консилиум (приказ о проведении, решение ПМПК)							
	Проблема ребенка		Проблема группы детей		Проблема класса		Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК		
	3	5	3	5	3	6		
Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
Подтверждающие документы педагога-психологастатистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.								
4.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию - 15						
		1) Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом-психологом (справка с указанием тематики собраний и возрастной параллели; приложение разработки 1 родительского собрания)						
		1 -5	5-10	11-15	16-20	более 20	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
		2	4	8	12	15		
		2) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)						
		Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
		0	8	12	15			
		3) Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога						
		Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
		0	8	12	15			

	4) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности							
	Отсутствуют	До 5 %	До 10 %	До 20 %	Свыше 20 %	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	0	4	8	12	15			
	5) Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению учащихся(от учащихся 8-классов)							
	менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	4	6	8	12	15			
Итого в целом по критерию № 4, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
Подтверждающие документы педагога-психолога: статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.								
5.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 15						
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность						
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл		
		8	10	15				
		2) Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам						
		0	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
		0	10	12	14	15		
		3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)						
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтв.Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
		0	лауреаты - 2 баллов 1 призовое место - 4 2 и более - 6	лауреаты - 4 баллов 1 призовое место- 6 2 и более - 8	лауреаты - 6 баллов 1 призовое место - 8 2 и более - 10	лауреаты - 8 баллов 1 призовое место - 10 2 и более - 15		
		4) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе						
		Не используются	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики	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	Подтв. Документ Стр	Выставляется средний балл
		0	3	3	4	4		

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

Подтверждающие документы педагога-психолога: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.

6.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.	Максимальный балл по критерию - 14										
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах за 3 года										
		Отсутствует	Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий	Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются	
			1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х				
		0	1	2	1	2	2	3	3			
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей										
		Отсутствует	Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий	Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются	
			1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х				
		0	1	2	1	2	2	3	3			
		3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями										
		Отсутствует	школьный		муниципальный		региональный		более высокий	Подтв. Документ Стр	Выставляется максимальный балл	
		0	Участник - 2, руководитель - 4		Участник -6, руководитель - 8		Участник -10, руководитель - 12		Участник - 13, руководитель - 14			
		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										
		0	школьный	муниципальный	региональный	более	Подтв. Документ Стр		Выставляется максимальный балл			
		0	3	7	11	14						
		5) Повышение квалификации педагога – психолога(копии подтверждающих документов)										
		Не повышалась в течение последних 5 лет		Семинар	КПК в объеме 72 ч	КПК в объеме 144 ч	Переподготовка (свыше 500 ч); аспирантура		Подтв. Документ Стр		Выставляется максимальный балл	
0		4	10	12	14							

Итого в целом по критерию № 6, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:

Подтверждающие документы педагога-психолога: копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.

7	Уровень исполнительской	Максимальный балл по критерию - 9	
		1)Своевременное и правильное оформление школьной документации К7П1	

	дисциплины педагога	Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	4	7	9			
		2)Дежурство по школе К7П2						
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	4	7	9			
		3)Нарушение трудовой дисциплины К7П3						
		Выговор с занесением в трудовую книжку	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	4	7	9			
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3						
		Подтверждающие документы: К6П1- К6П3-Справка, заверенная директором ОУ.						
8	Общественная деятельность педагога	Максимальный балл по критерию-2						
		Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К8П1						
		не является			является	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0			2			
		Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.						
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-8 суммируются								

Таблица №4

Критерии и показатели качества и результативности труда учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень диагностического сопровождения коррекционно – логопедической работы	Максимальный балл по критерию 15					
		1)Доля детей охваченных индивидуальными диагностическими процедурами от общего числа детей, подлежащих диагностики (с учетом специфики учреждения) К1П1					
		0	до 34%	35% - 44%	45 % - 54 %	более 55 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	15	
		Подтверждающие документы: диаграммы по годам и итоговая диаграмма, заверенные руководителем учреждения					
		Приложение:сводная таблица обследования речи детей по годам, подробные схемы обследования с учетом речевого дефекта					
		2)Доля родителей (чи дети посещают занятия логопеда), охваченных диагностическими процедурами (с учетом специфики учреждения) К1П2					
		до 10%	до 40 %	40-59 %	60-79%	80-100%	
		0	2	6	12	15	
		Подтверждающие документы: результаты диагностики (анкеты, таблицы, диаграммы), заверенные руководителем учреждения					
		Приложение:образцы анкет родителей за каждый год					

		3)Последовательность реализации коррекционно-диагностической работы (с учетом специфики учреждения) К1П3				
		работа с речевыми картами	использование результатов диагностики при проведении коррекционно-логопедической работы		использование в диагностике речевых нарушений инновационных (нейропсихологических и др.) методов обследования	выставляется сумма баллов
		5	5		5	
		<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, отражающая систематическую работу с речевыми картами, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> образцы заполненных речевых карт с учетом речевого дефекта	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, отражающая коррекционно-логопедическую работу с учетом речевого дефекта, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> выписки из календарного плана (для ДОУ), конспекты занятий по годам (3 экземпляра) для всех учреждений		<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, , заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> сводная таблица по использованию инновационных методов обследования, отражение данных пунктов в речевой карте	
Итого по критерию 1 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся кданному учителю-логопеду): пример: Иванова И.И. (К1П1+К1П2+К1П3): 3; (6+6+16):3=18:3=6 (средний балл)						
2.	Уровень коррекционно-логопедической деятельности	Максимальный балл по критерию 2 - 15				
1) Доля детей, имеющих сложную структуру речевого дефекта (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П1 (ФФН и ОНР у детей с ринолалией, дизартрией, заиканием, алалией; недостатки письменной речи у детей с 2 и более дисграфий и дислексий)						
0%		до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %	выставляется максимально возможный балл
0		2	6	12	15	
<u>Подтверждающие документы:</u> результаты обследования в таблице, диаграммы, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> выписки из протоколов ПМПК (для ДОУ, коррекционных школ), ксерокопии из речевых карт с логопедическими заключениями с подтверждением медицинской диагностики						
2) Доля детей, с речевыми нарушениями, сочетающимися с другими дефектами (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П2 (речевые нарушения + нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллекта и др. патологии со стороны ЦНС)					выставляется максимально возможный балл	
0%		до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %		более 50 %
0		2	6	12		15
<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> ксерокопии из медицинских карт, выписки из протоколов ПМПК						
3) Доля детей, занимающихся по его авторской программе, разработанной учителем-логопедом К2П3						
0%		до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %	выставляется максимально возможный балл
0		2	6	12	15	
<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, диаграмма, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копия рецензии на авторскую программу, ксерокопия титульного листа , опубликованной программы						
4) Доля детей, занимающихся по коррекционно-логопедическим индивидуальным планам К2П4 (сложные нарушения, требующие индивидуальной работы с учетом К2П1, К2П2)						

		0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	15	
	<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, диаграмма, заверенные руководителем учреждения						
	<u>Приложение:</u> ксерокопии индивидуальных планов (по годам), исходя из структуры дефекта						
	5) Участие учителя-логопеда в экспериментальной и инновационной деятельности, апробации коррекционно-логопедических технологий, методик, учебно-методических комплектов К2П5						
	школьный эксперимент	муниципальный районный эксперимент	муниципальный городской эксперимент	региональный, областной эксперимент	федеральный эксперимент	выставляется максимально возможный балл	
	6	8	10	12	15		
	<u>Подтверждающие документы:</u> выписка из протокола пед совета, МО или приказа, заверенные руководителем учреждения						
	<u>Приложение:</u> краткая характеристика опыта						
	6) Доля детей (от общего количества обследованных детей), охваченных профилактической работой, за исключением детей занимающихся на логопедических занятиях К2П6						
	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	выставляется максимально возможный балл		
	3	5	12	15			
<u>Подтверждающие документы:</u> диаграмма, заверенные руководителем учреждения							
<u>Приложение:</u> краткая характеристика направлений профилактической работы с различными группами детей с учетом специфики учреждения							
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся кданному учителю-логопеду):							
3.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 3 - 15					
		1) Вариативность коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (с учетом специфики учреждения) КЗП1 (постановка и автоматизация звуков, преодоление ФФН и ОНР, дисграфииивследствии ФФН, ОНР, логоритмика и др.)					выставляется максимально возможный балл
		А) Вариативность для ОУ					
		Менее 4 видов деятельности	4-7 видов деятельности		7 и более видов деятельности		
		8	10		15		
		Б) Вариативность для ДОУ					
		Менее 5 видов деятельности	5-12 видов деятельности		12 и более видов деятельности		
		8	10		15		
		<u>Подтверждающие документы:</u> краткий отчет о видах деятельности по исправлению речи, заверенные руководителем учреждения					
		<u>Приложение:</u> конспекты занятий (уроков) с использованием перечисленных видов деятельности					
	2) Виды консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом КЗП2					выставляется максимально возможный балл	

		2 вида консультативно-просветительской работы		4 вида консультативно-просветительской работы		Более 4 видов консультативно-просветительской работы					
		8		10		15					
		<u>Подтверждающие документы:</u> краткая характеристика использования различных видов консультативно-просветительской работы с коллективом, заверенные руководителем учреждения									
		<u>Приложение:</u> ксерокопии выписок, приказов и др. по учреждению									
		3) Виды консультативно-просветительской работы с родителями КЗПЗ									
		выставляется максимально возможный балл									
		2 вида консультативно-просветительской работы		3 вида консультативно-просветительской работы		Более 3 видов консультативно-просветительской работы					
		8		10		15					
		<u>Подтверждающие документы:</u> краткая характеристика использования различных видов консультативно-просветительской работы с родителями, заверенные руководителем учреждения									
		<u>Приложение:</u> выписки из протоколов родительских собраний или из перспективного календарного планирования (для ДОУ), наглядной агитации									
		Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):									
4.	Уровень профессиональной культуры учителя - логопеда педагога	Максимальный балл по критерию 4 - 15									
		1) Доля детей, для которых в образовательном процессе используются коррекционно-логопедические технологии, рекомендованные на муниципальном, федеральном или региональном уровне К4П1									
		выставляется максимально возможный балл									
		менее 20 %		20 - 39 %		40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %	
		0		2		6		11		15	
		<u>Подтверждающие документы:</u> календарно-тематические планы и др. виды планов, заверенные руководителем учреждения									
		<u>Приложение:</u> перечень используемых программ с учетом специфики учреждения									
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-логопедическом процессе К4П2									
		выставляется средний балл									
		Не используются		Участие учителя-логопеда в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе регионального образовательного портала СарВики		использование учителем-логопедом в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, презентаций		использование учителем-логопедом в образовательном процессе самостоятельно разработанных презентаций, заданий с применением мультимедийных средств		Наличие у учителя-логопеда призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
0		15		15		15		15			
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка о результатах использования информационно-логопедических технологий в коррекционно-логопедическом процессе, ксерокопия статьи, опубликованной в Интернет-конференции, сертификаты участия, заверенные руководителем учреждения											
<u>Приложение:</u> ксерокопии статей, опубликованных в Интернет-конференциях, список используемых электронных учебно-методических комплектов по предмету, список самостоятельно разработанных заданий, презентаций, мероприятий с использованием ИКТ											

		3) Признание высокого профессионализма учителя-логопеда коллегами K4ПЗ						выставляется максимально возможный балл						
		А) по результатам анкетирования (для ДОУ, коррекционных школ)												
		От 1-5		От 5-10		Свыше 10								
		5		8		15								
		Б) по результатам отзывов (за 3 года) для ОУ												
		От 1-5		От 5-10		Свыше 10								
		5		8		15								
		<u>Подтверждающие документы:</u> анкеты, положительные отзывы, письма благодарности, заверенные руководителем учреждения												
		<u>Приложение:</u> результаты анкетирования												
		4) Доля детей (у данного учителя-логопеда), для которых в коррекционном процессе используются здоровьесберегающие технологии) K4П4												
		Не используется		Менее 20%		20-39%		40-59%		60-79%		80-100%		
		0		2		4		6		11		15		
		<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, диаграмма, схема, заверенная руководителем образовательного учреждения.												
		Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):												
5.	Результативность коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда (в зависимости от учреждения)	Максимальный балл по критерию 5 - 15												
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности учителя-логопеда (в % от обратившихся) K5П1												выставляется максимально возможный балл
		Менее 30 %				30-50 %				Более 50 %				
		5				8				15				
		<u>Подтверждающие документы:</u> диаграммы, заверенные руководителем учреждения												
		<u>Приложение:</u> положительные отзывы, письма благодарности												
		2) Доля детей, выпущенных с чистой речью или со значительным улучшением речи K5П2												выставляется максимально возможный балл
		Менее 30%				30-49%		50-59%		60-70%		Более 70%		
		0				3		5		12		15		

	<u>Подтверждающие документы:</u> диаграммы, заверенные руководителем учреждения							
	<u>Приложение:</u> отчет учителя-логопеда и сводный отчет за 3 года							
	3) Доля детей у данного учителя-логопеда, пропускающих занятия по уважительной причине (от количества пропускающих занятия) K5П3					выставляется максимально возможный балл		
	менее 70 %		71 – 90 %		Более 90 %			
	5		10		15			
	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенная руководителем учреждения							
	4) Уровень оснащенности логопедического кабинета K5П4					выставляется средний балл		
	наличие необходимого оборудования (согласно нормативным документам)	наличие систематизированного учебно-методического сопровождения коррекционно- логопедического процесса	наличие эстетически оформленного дидактического материала согласно единым требованиям	наличие авторских разработок дидактических пособий	Систематическое обновление и пополнение логопедического кабинета			
	16	16	16	16	15			
	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения							
<u>Приложение:</u> выписки из паспорта кабинета, из протоколов МО, фотографии и др.								
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):								
6.	Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно- исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 14						
		1) Периодическое обобщение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта (с учетом профиля учреждения) через открытые уроки (занятия), мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах K6П1					выставляется максимально возможный балл	
		А) в зависимости от уровня						
		0	школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий	
		0	3	7	10	12	14	
		<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения						
		<u>Приложение:</u> выписки из приказов, копии сертификатов участия, планы мероприятий, расписание семинаров и др.						
		Б) в зависимости от количества проведенных мероприятий					выставляется максимально возможный балл	
		0	До 4 мероприятий		5-9 мероприятий		Свыше 10 мероприятий	
		0	8		10		14	
		<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения						
		<u>Приложение:</u> выписки из приказов, копии сертификатов участия, планы мероприятий, расписание семинаров и др.						
		2) Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей коррекционно-логопедической направленности K6П2					выставляется максимально возможный балл	

А)в зависимости от уровня						
0	школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий	
0	3	7	10	12	14	
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копии методических рекомендаций; подробные библиографические сведения об учебных пособиях, разработанных самостоятельно или с группой авторов (рецензии разных уровней); справки о наличие дидактических пособий						
Б)в зависимости от количества опубликованных материалов						выставляется максимально возможный балл
До 3 публикаций		3 – 6 публикаций		Более 6 публикаций		
8		10		14		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копии методических рекомендаций; подробные библиографические сведения об учебных пособиях, разработанных самостоятельно или с группой авторов (рецензии разных уровней); справки о наличие дидактических пособий						
3) Участие (руководство) учителя - логопеда в работе экспертных комиссий, жюри, руководство методическими объединениями К6ПЗ						выставляется максимально возможный балл
А)в зависимости от уровня						
школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий		
3, руководитель - 5	5, Руководитель- 7	7, руководитель - 9	12, руководитель - 13	13, руководитель - 14		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копии приказов, протоколов МО, справок, выданных руководителем учреждения соответствующего уровня						
Б)в зависимости от количества проделанной работы						
Практикумы для студентов		Работа экспертом		Творческие, инициативные группы		выставляется средний балл
14		14		14		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копии приказов, сертификатов, выписок из протоколов и др.						
4) Участие в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах, круглых столах, конференциях К6П4						выставляется максимально возможный балл
школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	наличие призовых мест		
3	7	10	12	14		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копии приказов, сертификатов участия, благодарственные письма, грамоты, дипломы и др.						

Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
7	Уровень исполнительно й дисциплины педагога	Максимальный балл по критерию - 9					
		1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) К7П1					
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		0	4	7	9		
		2)Дежурство по школе К7П2					
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		0	4	7	9		
		3)Нарушение трудовой дисциплины К7П3					
		Выговор с занесением в трудовую книжку	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		0	4	7	9		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3							
Подтверждающие документы: К6П1- К6П3-Справка, заверенная директором ОУ.							
8	Общественная деятельность педагога	Максимальный бал по критерию-2					
		Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения 87П1					
		не является	является			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		0	2				
	Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.						
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-8 суммируются							

Таблица №5

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

№ п/п	Критерии	Показатели							
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 25							
		1) Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации						выставляется максимально возможный б	
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%			
		0	5	10	20	25			
		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
		0	4	4	4	4	4	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	
		9		7		9			
		Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, 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		7			

		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 б	
		менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %		
		0	2	10	20	25		
		Подтверждающий документ: справка – подтверждение с указанием доли.						
		6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выставляется максимально возможный б	
		Да			нет			
		25			0			
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации						
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6, относящиеся к данному социальному педагогу)								
2.	Результативно сть деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 16						
		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 б
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория						
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры						выставляется максимально возможный б
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		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 б
		Да, для всех опекаемых детей			нет			
		16			0			
		Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей						
		4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями						выставляется максимально возможный б
		Да, для всех опекаемых детей			нет			
		16			0			
		Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей						
5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания						выставляется максимально возможный б		
100%			Менее 100%					
16			0					
Подтверждающий документ: справка с указанием количества и доли учащихся.								

		б) Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)				выставляется средний балл (6а+6б+6в+6г)		
а) наличие социального паспорта								
есть			нет					
16			0					
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении								
есть			нет					
16			0					
в) работа по патронату опекаемых детей								
есть			нет					
16			0					
г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций								
есть			нет					
16								
Подтверждающий документ: социальный паспорт (титульный лист); возможна аналитическая справка по годам; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела, 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 образовательной, профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию - 24					выставляется максимально возможный б	
		1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)						
		наличие			отсутствие			
		0			24			
		Подтверждающий документ: справка заверенная соответствующими исполнительными органами					выставляется максимально возможный б	
		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
		24			10	5		0
		Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					выставляется максимально возможный б	
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью						
		менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %		
		0	2	4	10	24		
		Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.					выставляется максимально	
		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 %	возможный б
		0	4	6	12	24	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период.					
		5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения					выставляется максимально возможный б
		Да		В целом да		Нет	
		24		10		0	
		Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					
		6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств					
		да			нет		выставляется максимально возможный б
		5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов			0		
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.	Результативно сть участия социального педагога в методической и научно- исследователь ской работе	Максимальный балл по критерию 24					выставляется максимально возможный б
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	24	выставляется максимально возможный б
		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					
		опубликованная разработка отдельного занятия			опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие		
		5 баллов за каждую, но не более 20 баллов			24		
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18	18, руководитель - 24	
		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

		Да	Нет		возможный б	
		24	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 б	
		школьный уровень	муниципальный	региональный	более высокий	
		8	14	18	24	
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты				
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
6	Уровень исполнительской дисциплины педагога	Максимальный балл по критерию - 9				
		1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) К6П1				
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Выставляется: MAX балл
		0	4	7	9	
		2)Дежурство по школе К6П2				
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Выставляется: MAX балл
		0	4	7	9	
		3)Нарушение трудовой дисциплины К6П3				
		Выговор с занесением в трудовую книжку	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Выставляется: MAX балл
		0	4	7	9	
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3				
		Подтверждающие документы: К6П1- К6П3-Справка, заверенная директором ОУ.				
7	Общественная деятельность педагога	Максимальный бал по критерию-2				
		Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К7П1				
		не является		является		Выставляется: MAX балл
		0		2		
	Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.					
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются						

Таблица 6

Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагога дополнительного образования

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 18					
		1) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированной программе					
		до 40 %	41 - 59 %		60 % - 79%	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	5		10	18	
		10		15		18	
		2) Апробация педагогом новых педагогических технологий, методик					выставляется максимально возможный балл
		1-3		3-5		более 5	
		10		15		18	
		Подтверждающие документы: дополнительные образовательные программы педагогов дополнительного образования, утверждённые руководителем учреждения, справка о количестве детей, занимающихся по программам разного вида; краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
Итого по критерию 1 (вычисляется средний балл по показателям 1-2)							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 2 - 18					
		1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					
		участие педагога в конференци-ях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов	
		4	4	5	5		
2) Результативность применения на занятиях и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий							

		использование на занятиях метода защиты 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 максимальный балл
		5	10	15 (выставляется по всему показателю 3)	18 (выставляется по всему показателю 3)	
		3) Результативность исследовательской деятельности педагога дополнительного образования: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слётах и т.п.)				
		учрежденческого уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	выставляется максимальный балл
		5	10	15	18	
		Подтверждающие документы: ссылки, подтверждающие участие в работе сетевых профессиональных сообществах, адреса, где помещены методические публикации в глобальной сети Internet, копии дипломов призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме, Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР; копии докладов на педсоветах, конференциях и т.п., копия документа, подтверждающий наличия призовых мест на профессиональных конференциях, слётах разного уровня. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-3)						
3.	Степень сформированности психолого – педагогической компетенции педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 3 - 18				
		1) Динамика формирования социальных компетентностей у обучающихся				выставляется максимально возможный балл
		Отрицательная	устойчивая		Положительная	
		0	10		18	
		2) Отрицательная динамика показателей тревожности ребёнка				выставляется максимально возможный балл
		есть		нет		
		0		18		
		3) Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей				выставляется максимально возможный балл
		есть		нет		
		18		0		
		4) Динамика показателей эффективности образовательного процесса				выставляется максимально возможный балл
		Отрицательная		Отсутствует	Положительная	

		0	5		18		выставляется максимально возможный	
		5) Сохранность контингента обучающихся						
		менее 80 %	балл 80 - 90 %	90 - 100 %	100 %			
		0	5	10	18			
		Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований, справка – подтверждение стабильной сохранности контингента обучающихся в течение учебного года. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу дополнительного образования)								
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 4 - 18						
		1) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.)						выставляется максимально возможный балл
		0	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 15	1 призовое место - 15 2 и более - 16	1 призовое место - 16 2 и более - 18		
		2) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней						выставляется максимально возможный балл
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %			
		5	10	14	18			
		Один обучающийся учитывается 1 раз						
		3) Признание высокого профессионализма педагога администрацией учреждения						выставляется максимально возможный
		нет			есть			
		0			18			
		Подтверждающие документы: копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров, конференций и т.д.; справка – подтверждение факта подготовки данным педагогом конкретного победителя; справка о количестве обучающихся, получивших призовые места на мероприятиях различного уровня; анкеты, отзывы, благодарственные письма администрации о деятельности педагога дополнительного образования. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ						
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 3)								
5.	Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и	Максимальный балл по критерию 5 - 17						
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах						выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий			
		8	10	13	17			

научно-исследовательской работе	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
	8	10	13	17	
	3) Участие (руководство) педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
	8, руководитель - 10	10, руководитель - 12	12, руководитель - 14	16, руководитель - 17	
	4) Участие в профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов» и т.п.				
	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется максимально возможный балл
	участие -8; призовые места - 10	участие – 10 призовые места 12	участие -12 призовые места - 16	17	
	5) Тьюторская деятельность педагога дополнительного образования				выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий уровень	районный	муниципальный	региональный	
	5	8	12	17	
	Подтверждающие документы: информация об обобщенном педагогическом опыте; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; документ, подтверждающий (приказ, сертификат, благодарственное письмо) о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога дополнительного образования в средствах массовой информации, копии сертификатов тьюторской деятельности. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):				

6	Уровень исполнительской дисциплины педагога	Максимальный балл по критерию - 9				
		1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) К6П1				
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	4	7	9	
		2)Дежурство по школе К6П2				
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	4	7	9	
		3)Нарушение трудовой дисциплины К6П3				
		Выговор с занесением в	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Подтверждающий документ
						Выставляется

		трудоую книжку				й документ (стр. ____)	MAX балл	
		0	4	7	9			
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3						
		Подтверждающие документы: К6П1- К6ПЗ-Справка, заверенная директором ОУ.						
7	Общественная деятельность педагога	Максимальный бал по критерию-2						
		Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К6П1						
		не является			является		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется MAX балл
		0			2			
	Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.							
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются								

Таблица7

Критерии и показатели эффективности работы старшего вожатого

№ п/п	Критерии	Показатели				выставляется сумма баллов
		Максимальный балл по критерию 25				
1.	Уровень предоставляемого содержания воспитания	1. Массово - досуговая деятельность				выставляется сумма баллов
		участие в массовых мероприятиях учрежденческого уровня	организация массовых мероприятий муниципального уровня	участие в массовых мероприятиях более высокого уровня		
		4	8	13		
		2. Разработка и реализация целевых программ				
		реализация целевых программ		разработка целевых программ		
		13	13		выставляется сумма баллов	
		3. Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.				
		вовлечение обучающихся, стоящих на учете в ПДН, на профучете в школе во внеаудиторную деятельность	использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, по формированию правовой культуры учащихся.			организация встреч с работниками право- охранительных органов, медицинских учреждений.
		4	8	13		выставляется сумма баллов
		4. Осуществление координации воспитательного взаимодействия				
		совместная работа со школой	работа с учреждениями культуры, дополнительного образования		работа с родителями	
		8	4		13	выставляется максимально возможный балл
		5. Участие в опытно-экспериментальной деятельности				
		эксперимент учрежденческого уровня	эксперимент муниципального уровня	эксперимент регионального, федерального уровня		
		8	13	25		выставляется максимально возможный балл
		6. Охват обучающихся данным педагогом-организатором (за последний год)				
		до 80	от 81 до 120	от 121 до 160	свыше 160	
		5	8	15	25	выставляется максимально возможный балл
		7. Наличие детской организации, детских объединений				
		Есть		Нет		
		25	0		Подтверждающие документы: справка об организации массово-досуговой деятельности, справка о реализации целевых программ, копия титульного листа, разработанной целевой программы, отчет о работе с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, справка о координации воспитательного взаимодействия, распорядительные документы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-организатора, ст. вожатого в опытно-экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию; копия положения о детской организации, детском объединении. Все документы должны быть заверены руководителем учреждения.	
		Итого по критерию 1: вычисляется средний балл по показателям 1 -7				
2.	Уровень	Максимальный балл по критерию 25				

	профессиональной культуры педагога-организатора	1. Использование педагогом-организатором в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне				выставляется максимально возможный балл						
		20-39%		40-59%			60-79%		80-100%			
		5		8		15		25		выставляется сумма баллов		
		2. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе										
		не используются перечисленные в этом показателе формы		участие педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах		работа в сетевых профессиональных сообществах		использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов			наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
		0		5		5		7		8		
		3. Апробация социально значимых технологий воспитательной работы								выставляется сумма баллов		
		организация волонтерской группы из числа воспитанников				организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально-профессиональных проб				
		8				8		9				
		4. Результативность исследовательской деятельности педагога-организатора								выставляется сумма баллов		
		наличие докладов по итогам деятельности на педсоветах, метод совета, МО, конференциях любого уровня				наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня						
		12				15						
		5. Признание высокого профессионализма педагога-организатора (старшего вожатого) администрацией								выставляется максимально возможный балл		
		Да				Нет						
		25				0						
		Подтверждающие документы: справки, подтверждающие использование здоровьесберегающих технологий; ссылки на размещённые в глобальной сети Internet методические публикации; аналитическая справка о результативности применения в деятельности инновационных методик и технологий; копии докладов на педсоветах, конференциях; систематизированные отзывы обучающихся о деятельности педагога-организатора (старшего вожатого), грамоты, благодарности от администрации ОУ,. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.										
		Итого по критерию 2: вычисляется средний балл по показателям 1 -5										
3.	Степень сформированности психолого-педагогической компетенции педагога-организатора	Максимальный балл по критерию 19										
		1. Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей								выставляется максимально возможный балл		
		есть				нет						
		19				0						
		2. Отрицательная динамика показателей тревожности ребенка								выставляется максимально возможный балл		
		есть				нет						
		0				19						
		Итого по критерию 3: вычисляется средний балл по показателям 1 -2										

		Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ								
4.	Результативность участия педагога-организатора в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20								
		1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл			
		учрежденческий		муниципальный		региональный		более высокий		
		10		15		18		20		
		2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл			
		учрежденческий		муниципальный		региональный		более высокий		
		10		14		18		20		
		3. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий.					выставляется максимально возможный балл			
		учрежденческий		муниципальный		региональный		более высокий		
		5, руководитель -10		15, руководитель - 16		17, руководитель - 18		19, руководитель - 20		
		4. Наличие призовых мест в муниципальном, региональном, и всероссийском профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.					выставляется максимально возможный балл			
		учрежденческий		муниципальный		региональный		более высокий		
		10		15		19		20		
		5. Осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах					выставляется максимально возможный балл			
		учрежденческий уровень		муниципальный уровень		региональный уровень				
		10		15		20				
		6. Повышение квалификации (1 раз в 5 лет)					выставляется максимально возможный балл			
		Да			Нет					
		20			0					
Итого по критерию 4: вычисляется средний балл по показателям 1 - 6										
Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте, план открытого мероприятия, список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказ о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ										
5	Уровень исполнительской дисциплины педагога	Максимальный балл по критерию - 9								
		1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) К5П1								
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1		Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
		0	4	7		9				
		2)Дежурство по школе К5П2								
		Более 10	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1		Без замечаний	Подтверждающий	Выставляется		

		Замечаний				документ (стр. ____)	МАХ балл	
		0	4	7	9			
		3)Нарушение трудовой дисциплины К5ПЗ						
		Выговор с занесением в трудовую книжку	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	4	7	9			
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3						
		Подтверждающие документы: К6П1- К6ПЗ-Справка, заверенная директором ОУ.						
6	Общественная деятельность педагога	Максимальный бал по критерию-2						
		Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К6П1						
		не является		является		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	2					
Подтверждающие документы: К6П1-справка от профкома.								
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются								

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности

Таблица 8

деятельности педагога -тренера общеобразовательного учреждения

	Критерии	Показатели						
1.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 30						
		1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К1П1					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		не используются		Использование				
		0		10				
		2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К1П2					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		не используются		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов				
		0		10				
		3) Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся К1П3					Подтверждающий документ (стр. ____)	
Отсутствие системы работы с одаренными детьми		Наличие системы работы с одаренными детьми				Выставляется МАХ балл		
0		10						
	В целом по критерию складывается баллы по показателям 1-3							
	Подтверждающие документы: К1П1- Описание технологий, сравнительный мониторинг. К1П2- Справка заверенная директором школы. К1П3 – Справка заверенная директором школы, описание системы работы.							
2	Результативность внеучебной деятельности	Максимальный балл по критерию - 50						
		1)Доля учащихся посещающих у данного педагога внеурочные занятия К2П1					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		1-9%	10-29%	30-59%	60-79%	80 % и более		
		6	8	10	12	15		
		2) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К2П2					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий		

					уровень			
	0	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место - 5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-13	1 призовое место -10 2 и более – 15			
	<u>3)Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями(доля обучающихся и их родителей , имеющих позитивные отзывы по итогам анкетирования администрацией) K2П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	30-49%		50-69%		70-100%			
	5		8		10			
	<u>4) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне K2П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)		
	менее 30%	30- 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций			
	0	4	8	12	10			
	В целом по критерию складывается баллы по показателям 1-4							
	Подтверждающие документы: K2П1- Справка , заверенная директором ОУ. K2П2 – Грамоты или протоколы заседания жюри или приказы ОУ. K2П3-K2П4 –справка, заверенная директором ОУ							
3.	Результативность участия педагога в методической работе.	Максимальный балл по критерию - 10						
		<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, K3П1</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	по 1, руководитель – по 2 за каждое участие, но не более 4 баллов	по 2, руководитель – по 3 за каждое участие, но не более 6 баллов	по 4 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 8	по 10 баллов за каждое участие, чтобы сумма баллов по критериям 1-5, включая данный критерий, не превышала 80 баллов		
		В целом по критерию выставляется бал по показателям 1						
		Подтверждающие документы: K3П1- Приказ или подтверждающая справка						
4.	Уровень исполнительской дисциплины педагога	Максимальный балл по критерию - 10						
		<u>1)Своевременное и правильное оформление школьной документации (в том числе электронный журнал) K4П1</u>						
		Более 10 Замечаний	Замечаний 10-5	Замечаний 5-1	Без замечаний	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		0	4	7	10			
<u>Нарушение трудовой дисциплины K4П2</u>								

		Выговор с занесением в трудовую книжку	Устный выговор	Замечание	Без нарушений	Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ балл
		0	4	7	10		
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются						

Таблица № 9

**Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора по административно-хозяйственной работе
(завхоза)**

№ п/п	Критерии	Показатели						
		Максимальный балл по портфолио -100						
1	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20						
		1) укомплектованность штата вспомогательного персонала <i>К1П1</i>						
		менее 90%	90-100%	100%	Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ		
		0	10	20				
		2) доля рабочих мест вспомогательного персонала, оснащенных необходимым оборудованием <i>К1П2</i>						
		0	1-25%	26-50%	51-75%	76-100%	Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		0	5	10	15	20		
		3) обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных и иных помещениях ОУ: наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета						
		отсутствие одной из составляющих	Канализация	Водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет	Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется сумма баллов
		0	5	5	5	5		
		4) обеспечение нормального функционирования в учреждении компьютерных классов, безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) <i>К1П4</i>						

		Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется сумма баллов
		5	5	5	5		
		5) создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями (оборудование пандуса на крыльце, наличие туалетов на 1 этаже, мест в столовой) К1П5					
			пандус	туалеты на 1 этаже	места в столовой	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется сумма баллов
			6	7	7		
	Итого по критерию 1:						
	Подтверждающие документы: К1П1: Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная учредителем. К1П2: Справка, заверенная учредителем. К1П3-К1П4: Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. К1П5: Справка, заверенная учредителем.						

2	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 15				
		1) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной К2П1			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов
		Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»	Охрана		
		5	5	5		
		2) обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда 2а) доступность запасных выходов К2П2			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		доступность	доступ затруднен или отсутствует			
		15	0			

	2б) наличие пожарного щита, средств экстренного тушения <i>К2П3</i>		Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляет ся МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	15	0		
	2в) наличие современной системы оповещения о пожаре <i>К2П4</i>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляет ся МАХ балл
	15	0		
	2г) системы видеонаблюдения <i>К2П5</i>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляет ся МАХ балл
	15	0		
	3) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период <i>К2П6</i>		Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляет ся МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	0	15		
	4) наличие аварийных ситуаций за отчетный период <i>К2П7</i>		Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляет ся МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	0	15		
Итого по критерию 2:				
Подтверждающие документы: <i>К2П1:</i> Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством, заверенные учредителем. <i>К2П2-К2П4:</i> Копии актов проверок службами пожарной инспекции. <i>К2П5-К2П7:</i> Справки, заверенные учредителем.				

3	Обеспечение здоровья режима участников образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20						
		1) заболеваемость в днях на 1 ребенка КЗП1						Выставляется МАХ балл
		>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
		0	5	10	15	20		
		2) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного сотрудника вспомогательного персонала КЗП2						Выставляется МАХ балл
		>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
		0	5	10	15	20		
		3) обеспечение питьевого режима КЗП3						Выставляется МАХ балл
		имеются постоянно действующие питьевые фонтанчики, кулеры и	имеются перебои, вызванные объективными причинами		обеспечение питьевого режима отсутствует			
		20	10		0			
		4) обеспечение температурного режима КЗП4						Выставляется МАХ балл
		температурный режим поддерживается постоянно в соответствии с нормами СанПина	при поддержании температурного режима наблюдаются нарушения норм СанПина, вызванные объективными причинами		температурный режим не соответствует нормам СанПина			
		20	10		0			
Итого по критерию 3:								
Подтверждающие документы: КЗП1-КЗП2: Справка, заверенная учредителем. КЗП3-КЗП4: Копии актов проверок СЭС. Справка, заверенная учредителем.								

4	Обеспечение	Максимальный балл по критерию - 30
---	-------------	---

**сохранность
и
материально-
техническо
й базы**

1) создание и своевременное обновление баз данных по материально-техническому обеспечению К4П1			Подтверждающий документ Стр.	Выставляется МАХ балл
базы данных имеются и своевременно обновляются	базы данных имеются не в полном объеме и/или обновляются	базы данных отсутствуют или не обновляются		
30	15	0		
2) приобретение расходных материалов и их своевременное списание К4П2			Подтверждающий документ Стр.	Выставляется МАХ балл
расходные материалы приобретаются и списываются своевременно	расходные материалы приобретаются и/или списываются несвоевременно			
30	0			
3) своевременные заключение договоров (коммунальные услуги, обслуживание систем сигнализации, содержание здания, телефон, медицинское обслуживание, питание учащихся) и их выполнение К4П3			Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
Договора заключаются и выполняются своевременно	Имеются незначительные задержки при заключении и/или выполнении	Имеются значительные задержки при заключении		
30	15	0		
4) своевременное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок К4П4			Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
Неисправности/неполадки устраняются своевременно	Имеются незначительные задержки при устранении неисправностей/неполадок,	Имеются значительные задержки при устранении неисправностей/неполадок		
30	15	0		

5) качество подготовки и организации ремонтных работ <i>К4П5</i>				Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
высокое	среднее		низкое		
30	15		0		
6) своевременное освоение бюджетных средств в соответствии со сметой расходов ОУ <i>К4П6</i>					
да	задержки в освоение бюджетных средств вызваны объективными причинами		нет	Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
30	15		0		
7) рациональное расходование материалов и средств учреждения <i>К4П7</i>				Подтверждающий документ Стр.	Выставляется МАХ балл
при расходовании материалов и средств имеется экономия электроэнергии, воды и др.	материалы и средства расходуются в соответствии с нормативами		имеется перерасход материалов и средств		
30	15		0		
8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) <i>К4П8</i>				Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м		
5	10	20	30		
9) организация и проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории <i>К4П9</i>				Подтверждающий документ Стр.	Выставляется МАХ балл

		работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся регулярно и качественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся нерегулярно и/или некачественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории практически не проводятся		
		30	10	0		
	Итого по критерию 4:					
	Подтверждающие документы: К4П1: Справка, заверенная учредителем. К4П2: Справка финансового органа, заверенная учредителем. К4П3: Копии договоров, заверенные учредителем. Копии актов проверок соответствующими службами. К4П4: Справка, заверенная учредителем. Копии актов проверок соответствующими службами. К4П5: Копия акта приема образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. К4П6-К4П7: Справка финансового органа, заверенная учредителем. К4П8: Копия акта приема образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем.					

5	Эффективность управленческой деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе	Максимальный балл по критерию - 15				
		1) наличие странички на школьном сайте (обновляемой не реже 2 раз в месяц) К5П1			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		2) качество проверок специальными организациями К5П2			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		по факту проведенных проверок замечаний нет	по факту проведенных проверок имеются незначительные замечания	по факту проведенных проверок имеются серьезные нарушения		
		15	10	0		
		3) отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации К5П3			Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл

						Стр. _____	
	наличие			отсутствие			
	0			15			
	4) своевременное выполнение распоряжений директора школы К5П4					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	Да			Нет			
	15			0			
	5) четкая организация деятельности технического персонала (взаимозаменяемость и др.) К5П5					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	Да			Нет			
	15			0			
	6) своевременность подготовки документации по котировкам и аукционам по расходованию внебюджетных и бюджетных средств К5П6					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	да			нет			
	15			0			
	7) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П7					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%		
	2	4	7	10	15		
	Итого по критерию 5:						
	Подтверждающие документы: К5П1: Распечатка страницы сайта в сети Интернет, заверенная учредителем. К5П2: Справка, заверенная учредителем. Копии актов проверок специальными службами. К5П3: Справка, заверенная учредителем. К5П4-К5П5: Справка, заверенная руководителем.						

	К5П6-К5П7: Справка финансового органа, заверенная учредителем.	
	<i>Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5, суммируются</i>	

Таблица № 10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Максимальный балл-35			
1.1	Позитивные результаты деятельности секретаря	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.К1П1	Выставляется МАХ бал
		Замечания	без замечаний
		0	5
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. К1П2	
		Замечания	без замечаний
		0	5
		Соблюдение сроков исполнения документацииК1П3	
		Не соблюдение сроков	Соблюдение сроков
		0	5
		Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использованиеК1П4	
		Один банк	2 банка
		1	2
		3банка	4и более2
		3	5

		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школыК1П5		
		Нет	Есть	
		0	5	
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) - 5баллов К1П6		
1.2.	Признание профессионализма секретаря высокого	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителейК2П1		
		Нет позитивных отзывов	наличии позитивных отзывов	
		0	5	

Таблица № 11

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности сторожа	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	До 10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 10 баллов
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	До 10 баллов
1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	До 5 баллов

Таблица № 12

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов - без замечаний
		Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	До 10баллов
1.2	Признание профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

Таблица № 13

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардиروبщика

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Качество приема и сдачи гардероба.	10 баллов – без замечаний
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 10 баллов
		Безупречное выполнение трудовой дисциплины	До 10 баллов

1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
-----	-------------------------------------	--	----------

Таблица № 14

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	До 10 баллов – без замечаний
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	До 5 баллов – без замечаний
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	До 10 баллов
1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

Таблица № 15

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом прогимназии доброкачественного приготовления пищи	10 баллов – при отсутствии замечаний бракеражной комиссии
		Соответствие меню требованиям Сан ПиН	2 балла

		Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции помощникам воспитателей, учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами Сан ПиН	До 8 баллов
		Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	До 10 баллов – при отсутствии замечаний бракеражной комиссии и предписаний Роспотребнадзора
		Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	До 10 баллов – при отсутствии замечаний по результатам ВШК
		Безупречное соблюдение правил личной гигиены	5 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК
1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу повара	10 баллов

Таблица № 16

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременная доставка овощей, фруктов из кладовой, овощехранилища на пищеблок Обеспечение первичной обработки овощей	10 баллов – при отсутствии замечаний
		Качественная и своевременная помывка и обработка посуды и инвентаря	10 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК
		В строгом соответствии с нормами Сан ПиН уборка помещений пищеблока, столовой	10 баллов – при отсутствии замечаний
		Безупречное выполнение правил личной гигиены	5 баллов - при отсутствии замечаний
1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу кухонного рабочего	10 баллов

Таблица № 17

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по ремонту здания

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременный ремонт имущества школы и текущий ремонт здания	10 баллов – без замечаний
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов – без замечаний
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	До 10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

Таблица № 18

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	10баллов – 100%; 5 балла – 90%.
		Своевременное устранение неполадок оборудования	До 10 баллов
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	10 балла – без замечаний.
2.	Признание высокого профессионализма лаборанта	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов

Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности	Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста	10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт
		Выполнение плана обучения по ГОиЧС	5 баллов – 100% выполнение плана
		Наличие среди учащихся победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
2.	Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
		Наличие публикаций	6балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
		Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень;

			4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
3.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	6 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
		Разработка программ кружков.	5 баллов - авторская программа, прошедшая экспертизу; 4 балла – адаптированная программы; 2 балла - адаптация согласованной программы для условий школы.
4.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	4 балла – при наличии положительных отзывов

Кодекс профессиональной этики педагога

Глава I. Общие положения

1. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.

2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать в себя уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

3. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и учащимися, а также другими членами общественной образовательной организации;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательной организации, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательной организации.

5. Руководитель, Совет школы, Администрация школы, Комиссия по этике, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

7. В основу Кодекса заложены следующие принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

8. Так как Кодекс – управленческий инструмент, хотя и сравнительно новый, то нужно научить сотрудников с ним обращаться. Научиться использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Для этого создается «комиссия по этике», в обязанности которой входит прием

вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава II. Основные нормы поведения педагога.

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

5. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

8. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

9. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

10. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

11. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

12. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

13. Педагог дорожит своей репутацией.

14. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

Глава III. Взаимоотношения педагога

с другими лицами.**1. Общение педагога с учениками.**

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.9. Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.10. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.11. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

2. Общение между педагогами.

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

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

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

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

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в образовательных организациях между педагогами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

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

Если оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

2.6. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно: на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах за пределами школы.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее нет реагирования, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

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

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

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель структурного подразделения школы и Комиссия по этике.

3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

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

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

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

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательной организации выполнять свои непосредственные функции.

За руководителем подразделения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги школ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

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

3.11. Педагог и руководитель подразделения школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.12. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

3.13. Педагог не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

4. Отношения с родителями и опекунами учеников.

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

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях.

Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

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

4.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

4.6. Руководитель структурного подразделения школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную воспитательному организации. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

5. Взаимоотношения с обществом.

5.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3. Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, но и не склонен к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

5.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Приложение №4
к Коллективному договору.
МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области
Им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

**Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу
с вредными условиями:**

Повар	-	на 12%.
-------	---	---------

Приложение №5
к Коллективному договору.
МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области
Им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Администрацией МОУ «СОШ №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.» в лице директора школы Тиховой Ю.А., действующей на основании Устава, и председателя профкома в лице Лазаревой Н.В., действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Постоянно в течение года
1.2. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	По необходимости.

1.3. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.4. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.5. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Март.
2. Технические мероприятия	
2.1. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Обновление постоянно в течение года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	
3.2. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Январь, август
3.3. Создание комнаты отдыха работников (Учительская)	Ремонт лето 2014г
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	Обновление постоянно в течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	Постоянно в течение года
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно в течении года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	

5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Обновление постоянно в течение года
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Обновление постоянно в течении года
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Ежегодно обновление в течение года
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	Ежегодно обновление в течение года
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения	Ежегодно обновление
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года
5.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	сделано

