

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения -
средней общеобразовательной школы с. Подлесное
Марксовского района Саратовской области им. Ю.В. Фисенко

на 2021- 2023 год

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

МОУ-СОШ с. Подлесное – Муниципальное общеобразовательное учреждение-средняя общеобразовательная школа с. Подлесное Марковского района Саратовской области имени Ю.В. Фисенко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Мельничёнка Юрия Петровича и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Кирпа Наталья Николаевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

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

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 с.Подлесное Марковского р-на, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для

работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением (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 колдоговором.

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 колдоговора (путем проведения собраний, отчетов сторон коллективного договора 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 2021-2023 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 положения 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. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

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

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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 установления страховой 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: 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, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

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

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

2.2.18. 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 3 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, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 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, 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 «Положении о нормах профессиональной этики». (Приложение 8)

3.3. Начало работы в 8.00.

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

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением 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 с их письменного согласия .

Работа в сверхурочное время компенсируется оплатой в соответствии ст. 152 ТК РФ.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 2).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и другие работники, предусмотренные федеральным законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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 кал. дней;
- за ненормированный рабочий день - 4 кал. дня;
- за особый характер работы - 5 кал. дней.

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, определенных настоящим коллективным договором (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

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

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

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

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

3.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – муж, жена, мать, отец, брат, сестра, дети, родители супругов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день: женщина – 55 лет, мужчина – 60 лет.

3.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в каникулярное время по согласованию с администрацией:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 3 дня.

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

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

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

3.22. 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 календарный 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.

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ - СОШ с. Подлесное осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления 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. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3%.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

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

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

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

а) оклада, зависящего от:

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

- доплата за неаудиторную занятость.

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 неумножения 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).

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

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

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова, Виноградова и др.) – до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04;

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

д) право, экономика, технология - 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение- 1,0.

4.9. 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.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.10. 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:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 25 числа, следующий месяц 10 числа.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) ;

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

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

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

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

заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада;

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1\150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.30. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №6).

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

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

4.33. Изменение размера заработной платы производится:

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

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

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 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. определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

5.2.8. выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.9. 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;

5.2.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул желающих детей работников;

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;

5.2.12. Проводить среди членов Профсоюза разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

5.3. Выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

5.4. 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 в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

Педагогическим работникам, имеющим стаж менее трех лет после окончания профессиональной организации или организации высшего образования устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней заработной платы в области за ставку заработной платы.

5.5. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» 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", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»

почетными званиями "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 науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации ", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»- в размере 901 рубля.

5.6. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.6.1. 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».

5.6.2. 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.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.6.3. 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.

5.6.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.6.5. 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.

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

5.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.9. 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.

5.10. Установить в соответствии с Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2019-2021 гг. от 05.10.2018 г. (раздел «Социальная поддержка населения, социальное страхование»):

-материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;

- частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в детских дошкольных организациях;

- выдачу беспроцентной ссуды нуждающимся молодым семьям для приобретения жилья и покупки предметов домашнего обихода;

- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;

- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;

- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;

- оказание к 1 сентября одиноким матерям, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.;

- выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;

- предоставление оплачиваемых дней отдыха работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, 1 сентября родителям, имеющим детей – учеников начальной школы, и смерти близких родственников до 3 дней;

-обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста.

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 №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №8).

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

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

6.1.11. 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).

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

6.1.13. 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.

6.1.14. 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, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза

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

6.1.19. 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.

6.1.20. Выделять средства в размере (при наличии) для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.1.21. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.1.22. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.23. 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 партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

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

7.3.6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

**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 «28» января 2021 года.

От работодателя
Директор

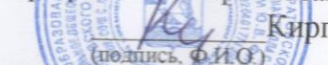

Мельниченко Ю. П.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 28 » 01 2021 г.

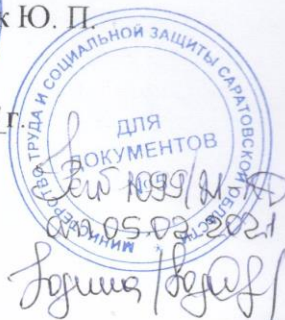
От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации


Кирпа Н. Н.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 28 » 01 2021 г.



ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
3. Положение об оплате труда работников
4. Положение о премировании
5. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
8. Кодекс профессиональной этики педагога

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных организаций регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организации на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника образовательной организации.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;

- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным Законом «Об образовании в РФ», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ»);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

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

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

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

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

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

4.1.6. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, копии справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для

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

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

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

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового

кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этой организации и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю., ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном обще образовательной организации и не ограничивается верхним пределом.

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

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

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

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

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

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

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

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

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

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

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при

условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Ст.113 ТК РФ).

5.4.1. Руководитель образовательной организации привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебный модуль. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

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

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

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

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

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

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

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

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

обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательной организации;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

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

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

7. Трудовая дисциплина

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

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данной образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

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

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по

технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

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

Приложение №2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск от 1 до 12 дней по согласованию

1.Заместитель директора по АХЧ
2.Библиотекарь
3.Секретарь-машинистка
4.Шеф-повар
5.Медсестры

**Положение об оплате труда
Муниципального общеобразовательного учреждения -
средней общеобразовательной школы с. Подлесное
Марксовского района Саратовской области им. Ю.В. Фисенко
(наименование организации)**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации Марксовского муниципального района и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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).

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

**Муниципального общеобразовательного учреждения -
средней общеобразовательной школы с. Подлесное
Марксовского района Саратовской области им. Ю.В. Фисенко
(наименование организации)**

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от ___ № ___ «_____»;
- количества обучающихся в организации;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

2.2. Образовательная организация 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 образовательной организации.

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

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

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель общеобразовательной организации, 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. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$ФОТ_{п.п.} = ФОТ_б \times n.п.,$$

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

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс $ФОТ_{п.п.}$, состоит из общей части ($ФОТ_о$) и специальной части ($ФОТ_с$).

Объем специальной части определяется по формуле

$$ФОТ_с = ФОТ_{п.п.} \times c,$$

где c – коэффициент размера специальной части $ФОТ_{п.п.}$, который устанавливается организациям 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 ($ФОТ_о$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$):

$$ФОТ_о = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$) и порядок распределения $ФОТ_{нз}$ определяются самим организациям, 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 организациям самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Марковского муниципального района.

3.4. Учебный план разрабатывается организациям 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_с), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются организациям самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации определяются организациям по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = C_{\text{тп}} \times \text{Чаз} \times Y \times A \times K \times I + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$

О - оклад педагогического работника;

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

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

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

(Для малокомплектных школ с большой разницей в наполняемости отдельных классов с целью уравнивания уровня заработной платы учителей, ведущих в классах с разной наполняемостью, переменная У может быть охарактеризована так:

У – количество обучающихся в классе в соответствии со средней наполняемостью классов по школе (или по ступени) на начало очередного учебного года.);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

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

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

Оплата факультативных групп, элективных курсов производится из расчета количества человек в группе

3.9. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

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

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

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

(Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации приведены в [приложениях N 3, 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 положением об оплате труда Марксовского муниципального образования.

4.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

4.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

4.4. Работникам организации за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного **частью первой** настоящего пункта.

4.5. Иным педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно учебный процесс устанавливаются на постоянной основе:

1) надбавка за квалификационную категорию (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы):

старшему вожатому:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, имеющему стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

более 12 лет - 15,7 процента,

от 8 до 12 лет - 9,7 процента,

от 5 до 8 лет - 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем организации образования в соответствии с нормативными актами Марксовского муниципального района.

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

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

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

5.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из *(средней заработной платы)* среднего размера окладов педагогических работников данной организации непосредственно осуществляющих учебный процесс, для педагогических работников, не осуществляющих непосредственно учебный процесс – исходя из окладов с учетом выплат за стаж работы и квалификацию, и группы по оплате труда руководителя.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11., 3.12.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

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

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

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

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10

за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками организациях	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	0,20
за руководство районными методическими секциями	0,15
за активное участие в федеральном эксперименте	0,15
за получение и выдачу заработной платы	0,20
за подворный обход семей при комплектовании 1-ых классов	0,10
за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	До 0,20

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

В классах (классах-комплектах) с меньшей наполняемостью размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:
в сельской местности - 71,43 рубля.

За классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за каждый класс (класс - комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе - комплекте).

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
МОУ – СОШ с. Подлесное Марковского р-на

Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения - средней
общеобразовательной школы с. Подлесное Марковского района
Саратовской области им. Ю.В. Фисенко за неаудиторную занятость.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: закон РФ «Об образовании», Положения об оплате труда Марковского муниципального района, приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение и другие документы.

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

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

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

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

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

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

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

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

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

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

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

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

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

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

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

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися;

- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности;

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы, на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости один раз в год на 1 сентября.

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

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

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

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

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

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

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

5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№ i	Вид неаудиторной занятости
1	Осуществление функций классного руководителя при работе с классом
2	Осуществление функций классного руководителя при работе с родителями
2	Дополнительные занятия со слабоуспевающими учащимися
3	Дополнительные занятия с одаренными учащимися
4	Консультации по подготовке к ГИА
6	Кружковая предметная работа

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

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
МОУ – СОШ с. Подлесное Марковского р-на

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

I. Общие положения

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

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

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

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

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

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

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

II. Порядок стимулирования

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

10. Работники организации самостоятельно, один раз в ГОД заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

14. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена

стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

15. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

16. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

17. Руководитель, заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты.

18. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, 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.

19. Педагогическим работникам, имеющим стаж менее трех лет после окончания профессиональной организации или организации высшего образования устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней заработной платы в области за ставку заработной платы.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;

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

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

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

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

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

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций;

региональная программа мониторинговых исследований.

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

17. Структура оценки состоит из 3 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

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

19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется руководителем организации.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

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

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август следующего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по август.

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

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников организации

№	Показатели	Критерии	Баллы	Самоанал из работы	Оценка экспертной комиссии
I. Предметные и метапредметные достижения обучающихся					
1.1.	Результативность участия во Всероссийской предметной олимпиаде школьников. (выставляется сумма баллов)	Муниципальный уровень победитель призер участник Региональный уровень победитель призер участник Всероссийский уровень и выше победитель призер участник	3 2 1 4 3 1 5 4 1		
1.2.	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д., учредителями которых являются образовательные	Муниципальный уровень победитель призер участник Региональный уровень	3 2 1		

	организации и НКО. (выставляется сумма баллов)	победитель призер участник Всероссийский уровень и выше победитель призер участник	4 3 1 5 4 1		
1.3.	Результативность участия в научно-исследовательских конференциях, учредителями которых являются образовательные организации и НКО. (выставляется сумма баллов)	Муниципальный уровень победитель призер участник Региональный уровень победитель призер участник Всероссийский уровень и выше победитель призер участник	3 2 1 4 3 1 5 4 1		
1.4.	Результативность проектной деятельности. (выставляется сумма баллов)	Муниципальный уровень победитель призер участник Региональный уровень победитель призер участник Всероссийский уровень и выше победитель призер участник	3 2 1 4 3 1 5 4 1		
1.5.	Доля обучающихся данного педагога, подтвердивших отметки (годовые) по итогам независимых мониторинговых работ.	30 - 50 % 51 - 70% 71 - 100%	1 2 3		
1.6.	Результативность выполнения обучающимися нормативов ВФСК «ГТО».	До 10% 11-20% Свыше 30%	1 2 3		
1.7.	Доля обучающихся данного педагога от общего числа обучающихся этого педагога, принявших участие в ЕГЭ по данному предмету, имеющие результат выше среднего при условии отсутствия фактов недостижения порога.	31 – 70% 71-100%	2 3		
1.8.	Доля обучающихся данного педагога, подтвердивших годовые отметки по итогам ОГЭ.	30 – 50 % 51 – 70 % 71– 100 %	1 2 3		
1.9.	Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки	До 30 % 31 - 70% 71 - 100%	1 2 3		

	«4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода (для учителей начальных классов учитывается количество отличников и ударников по предметам, преподаваемым данным учителем).				
II. Профессиональные достижения					
2.1.	Активность и результативность участия педагога в конкурсах, учредителями которых являются образовательные организации и НКО. (выставляется сумма баллов)	Участник Победитель, призер профессиональных конкурсов: -муниципального уровня, -регионального уровня, -Всероссийского уровня и выше (в том числе значок ГТО).	1 2 3 4		
2.2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, круглые столы, слеты, педсоветы, шмо, рмо, форум, дискуссионная площадка) (выставляется сумма баллов)	школьный уровень районный уровень региональный уровень всероссийский уровень и выше	1 2 3 4		
2.3.	Наличие публикаций с указанием автора, названия, выходных данных, копии страниц. (выставляется сумма баллов)	региональный уровень всероссийский уровень и выше	1 2		
2.4.	Участие в научно – исследовательской деятельности. (выставляется сумма баллов)	районный уровень региональный уровень всероссийский уровень и выше	1 2 3		
2.5.	Участие в работе инновационных площадок в сфере образования Саратовской области и РФ, апробации. (выставляется сумма баллов)	региональный уровень всероссийский уровень и выше	2 3		
2.6.	Реализация в ОУ авторского курса (элективного, дистанционного), разработанного данным педагогом.		2		
2.7.	Результативность проектной деятельности. (выставляется сумма баллов)	участник районный уровень региональный уровень всероссийский уровень и выше	1 2 3 4		
2.8.	Профессиональная экспертная деятельность. (выставляется сумма баллов)	районный уровень региональный уровень всероссийский уровень и выше	1 2 3		

2.9.	Педагог является членом регионального отделения «Педагогическое общество России»; уполномоченным по правам ребенка; тьютором; учителем-наставником; организатором ГИА, начальником пришкольного лагеря, председателем ПК, ведение школьного сайта, технический специалист ВПР, руководителем молодежного совета. (выставляется сумма баллов)		по 1		
III. Результативность деятельности классного руководителя					
3.1.	Результативность участия класса в школьных конкурсах, соревнованиях.	Количество призовых мест: не менее 5, от 6 до 10 11 и более	1 2 3		
3.2.	Развитие школьного движения по направлениям. (выставляется сумма баллов)	Развитие волонтерского движения; ЮИД (юный инспектор движения); ЮДП (юный друг полиции); ДЮП (дружина юных пожарных); РДШ; культурный дневник школьника; руководитель клуба «Дошколенок» другие. Ученический класс: – победитель – лауреат – участие	по 1 б 3 2 1		
3.3.	Организация горячего питания.	Количество обучающихся 5-11, получающих горячее питание: 50-70% 71-90% 91% и более Для классных руководителей начальных классов	1 2 3 2		
3.4.	Количество организованных общешкольных мероприятий.	1 2 3	1 2 3		
3.5.	Количество участия в социально-значимых акциях	1 2 3	1 2 3		
	Итого (все баллы суммируются):				

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

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются организацией по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии и показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей директора по УВР, ВР образовательной организации

№ п/п	Критерии	Показатели							
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	1) доля учащихся, 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 соответствующий балл	
		0	10	12	15	20		0	
		2) доля учащихся, занимающихся по программам профильного уровня или индивидуальным учебным планам К1П2							
		0	1-20%	20- 30%	30-59%	60-79%	80-100%	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл
		0	5	10	12	15	20		
		3) доля привлекаемых из других школ учащихся, занимающихся по программам предпрофильной подготовки, профильного обучения (от обучающихся 9-11 классов) К1П3							
		0	1-5%	5-9%	10-19%	20% и более	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
		0	10	12	15	20			
		4) количество учащихся, для которых организовано дистанционное обучение К1П4							
		обучение не организовано	10 человек	От 11 до 30 человек	От 31 до 50 чел	Более 51 чел.	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
		0	10	15	20	25	7-10		
		5) участие общеобразовательного учреждения в опытно-экспериментальной деятельности К1П5							
		Региональные инновационные площадки		Федеральный эксперимент			Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется сумма баллов	
		10		20					
		6) количество предметов, выбранных учащимися для прохождения ГИА К1П6							
		1-2 предмета	3-4 предмета	5-6 предметов	7 и более предметов	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл		
		0	5	7	10				
		7) доля выпускников 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой государственной (итоговой) аттестации в основные сроки К1П7 (подсчитывается средний показатель по всем предметам). 1 раз в год (в июне)							
		менее 30%	30-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
0	5	10	15	20		-			
8) средний уровень достижений учащихся по итогам ЕГЭ (по всем предметам) К1П8 1 раз в год (в июне)									

	доля учащихся, 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 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 соответствующий балл
	0	1	5	10	15	20		-
9) динамика качества знаний учащихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом К1П9 (сравнение проводится с соответствующим периодом прошлого года)								
	Наличие отрицательной динамики	На уровне прошлого отчетного периода:	+(1-2)%	+(3-5)%	+(6-9)%	+10% и более	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
	0	ниже 36% – 0, 36% и выше – 3	5	10	15	20		
10) динамика качества знаний в рамках преемственности (начальная и основная школа) К1П10								
	Снижение качества знаний по сравнению с 4 кл.	На уровне 4 класса	Повышение от 1 до 5%	Повышение от 6% и выше	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл		
	0	5	10	15				
11) динамика контингента учащихся К1П11								
	Сохранение контингента	Увеличение контингента	Уменьшение контингента	Подтверждающий документ	Выставляется средний балл			
	10	0,5 балла за одного ученика	0,5 балла за одного ученика					
12) качество знаний К1П12								
	0-30%	31-40% 40%	41-60%	Свыше 60%	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл		
	0	5	10	15				

Итого по критерию 1:	
<p>Подтверждающие документы: 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 учредителем. К1П5: Копия соответствующего приказа об организации опытно-экспериментальной деятельности. К1П6: Соответствующая справка в формате таблицы, заверенная методическим отделом комитета образования К1П7: Соответствующая справка в формате таблицы, заверенная методическим отделом комитета образования К1П8: Соответствующая справка в формате таблицы, заверенная специалистом отдела инспектирования комитета образования К1П9- К1П12: Соответствующая справка в формате таблицы, заверенная специалистом отдела инспектирования комитета образования</p>	

2.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	1) результативность использования ИКТ в управленческой деятельности К2П1							
		не используются	оформление документации в электронном виде	наличие постоянно обновляемого сайта общеобразовательного учреждения	наличие банка данных электронных учебных материалов (указать ссылку на банк данных)	организация электронного обмена информацией с родителями, представителями общественности (наличие в каждом классе электронного журнала и электронного дневника, регулярно заполняемого)	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется сумма баллов	
		0	1	2	3	4			
	2) результативность использования проектных методик, технологий и исследовательской деятельности К2П2								
		наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на конкурсах социально значимых проектов, научных, научно-практических конференциях, слетах учителей муниципального уровня		наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на конкурсах социально значимых проектов, научных, научно-практических конференциях, слетах учителей регионального уровня		наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на конкурсах социально значимых проектов, научных, научно-практических конференциях, слетах учителей более высокого уровня		Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется средний балл
		Каждое призовое место – 5 наличие проектов, получивших материальную поддержку – 10		Каждое призовое место – 10 наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15		Каждое призовое место – 15 наличие проектов, получивших материальную поддержку – 20			
	3) результативность деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся К2П3 (учитывается в конце учебного года)								
		Наличие в ОУ волонтерской организации, имеющей план работы и перечень мероприятий	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		Подтверждающий документ	Выставляется средний балл	
		15	15	15	15				
	4) презентация собственного управленческого опыта работы К2П4								
	Отсутствие материалов	Наличие собственных материалов, размещённых в сети Интернет на профессиональных сайтах (не менее 2-х гиперссылок)	Организация и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий (за исключением видов работ, оплачиваемых по тарификации)		Общественная деятельность: участие в общественных советах на уровне муниципалитета, региона, более высокого уровня; участие в выборах		Выставляется общий балл		
	0	5	5		5		5 (26 стр.)		
5) доля учителей, проводивших открытые уроки за отчётный период К2П5									
	0-10%	11-31%	32-61%	62-90%	Свыше 90%	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл		
	0	5	10	15	20				
Итого по критерию 2:									

Подтверждающие документы:

К2П1: Справка, заверенная учредителем. Распечатки страниц сайта в сети Интернет, на которых осуществляется электронный обмен информацией с родителями, представителями общественности, заверенные учредителем.

К2П2: Перечень и краткое описание используемых технологий, информация о количестве обучающихся, для которых используются технологии, и доле от общего количества школьников, заверенные учредителем. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах социально значимых проектов. Копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др.

Копии приказов творческих исследовательских групп педагогов. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских научных, научно-практических конференциях, слетах учителей.

К2П3: Приказ об организации волонтерской деятельности с приложением описания мероприятий, содержащим фото материалы или с указанием ссылки на размещение отчетов в сети Интернет. Справки в табличной форме, заверенные руководителем ОУ.

К2П4: Справки и приказы, заверенные учредителем.

К2П5: Копии приказов, заверенных руководителем учреждения

3	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	1) укомплектованность штатов педагогических работников КЗП1						
		менее 90%	100%	наличие (при 100% укомплектованности) педагогов, преподающих предметы не по специальности	наличие 100% учителей, имеющих педагогическое образование	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется сумма баллов	
		0	5	10	15			
		2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию КЗП2						
		0	1-10%	10-30%	свыше 30%	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
		0	5	10	15			
		3) количество педагогов, подтвердивших или повысивших квалификационную категорию КЗП3						
		Уменьшение количества педагогов, имеющих 1и высшую категории		Увеличение количества педагогов, имеющих 1и высшую категории		Сохранение количества педагогов, имеющих 1и высшую категории	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл
		0		20		10		
		4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет (учитывается в конце учебного года) КЗП4						
				менее 100%		100%	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
				0		15		
		5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях						
		5а) доля учителей, занявших призовые места в конкурсах профессионального мастерства КЗП5а						
		0	(муниципальный уровень)		(региональный уровень)	Подтверждающий документ	Выставляется сумма баллов	
0	По 2 балла за каждого участника		По 5 баллов за каждого участника					
5б) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой КЗП5б								
0	1	2	3 и более	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл			

	0	5	10	15		
6) наличие предписаний контролирующих органов КЗП6						
	Отсутствие предписаний	Своевременное исполнение предписаний	Несвоевременное исполнение предписаний	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
	20	10	0			
7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного 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) КЗП7 (учитывается раз в год в декабре)						
	Компьютерные классы, соответствующие нормам САНПИНа	спортивный зал	кабинет физики	кабинет химии	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется сумма баллов
	3,5 за каждый кабинет -7	3,5	4	4		
8) благоустроенность пришкольной территории КЗП8						
	Наличие учебно-опытного участка	Наличие цветников	Наличие элементов ландшафтного дизайна	Отсутствие перечисленного в п.1-3	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется сумма баллов
	15	10	5	0		
9) доля учащихся из семей СОП, стоящих на ПДН учёте и Д-учёте, прошедших за отчётный период оздоровление в санаторно – курортных организациях КЗП9						
	0	20-29%	30-39%	40-49%	50% и более	Подтверждающий документ (№ стр.)
	0	5	10	12	15	
10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса						
10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка КЗП10а						
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Подтверждающий документ (№ стр.)
	0	4	8	12	15	
10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога КЗП10б						
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Подтверждающий документ
	0	4	8	12	15	Выставляется соответствующий балл
10в) доля учащихся, охваченных 2-х разовым горячим питанием КЗП10в						
	50-70%	71-80%	81-90%	91-100%	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
	0	8	12	15		
10г) сохранение контингента учащихся, охваченных льготным питанием КЗП10г						
	уменьшение	сохранение	увеличение	Подтверждающий документ		Выставляется соответствующий балл
	0	10	15			
10д) доля учащихся, (не относящихся к льготной категории), охваченных горячим питанием КЗП10д						
	0-20%	21-41%	42-62%	63 и выше	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
	0	5	10	15		
11) динамика охвата учащихся, проживающих в семьях СОП, состоящих на ПДН учёте, всеми видами летней занятости КЗП11						
	сохранение	увеличение до 10%	увеличение до 50%	увеличение на	Подтверждающий документ	Выставляется

				более чем 50%		соответствующий балл
	0	5	10	20		
	12) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период КЗП12					
	да	нет	Подтверждающий документ		Выставляется соответствующий балл	
	0	5			0	
	Итого по критерию 3:					
Подтверждающие документы.						
КЗП1: Справка, заверенная методическим отделом комитета образования.						
КЗП2-КЗП3: Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная учредителем.						
КЗП4: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров (за 5 лет), заверенная учредителем. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами (за 5 лет), заверенная учредителем.						
КЗП5: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные учредителем.						
КЗП6: Справка, заверенная специалистом комитета образования.						
КЗП7: Справка, заверенная специалистом комитета образования.						
КЗП8: Справка, заверенная специалистом комитета образования..						
КЗП9: Справка, заверенная специалистом комитета образования.						
КЗП10: Справка, заверенная специалистом комитета образования. медицинским работником ОУ.						
КЗП11: Справка, заверенная специалистом комитета образования.						
КЗП12: Справка, заверенная специалистом комитета образования.						

4. Формирование системы воспитательной работы	1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН К4П1						
	снижение	сохранение			увеличение	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
	10	доля учащихся, стоящих на учете, более 1% – 0, 1% и менее – 5			0		
	2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование К4П2						
	не организовано	1	2	3-5	6	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
	0	1	5	8	10		
	3) доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в кружках, секциях, студиях и т.д. К4П3						
	0	менее 20%	20-49%	50-80%	более 80%	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл
	0	2	5	8	10		
	4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) К4П4						
	наличие	отсутствие		Подтверждающий документ		Выставляется соотв. балл	
	0	10					
	5) отсутствие фактов преступлений, совершенных учащимися К4П5						
наличие	отсутствие		Подтверждающий документ		Выставляется соотв. балл		
0	10						
6) наличие учащихся, систематически пропускающих занятия К4П6							

	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ	Выставляется соотв. балл	
	0	10			
7) динамика вовлечения учащихся из семей СОП, стоящих на ПДН учёте, во внеурочную занятость К4П7					
	снижение	сохранение	повышение	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл
	0	10	15		
Итого по критерию 4:					
<p>Подтверждающие документы. К4П1: Справка о количестве учащихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН за отчётный период в сравнении с соответствующим предыдущим периодом, заверенная специалистом комитета образования. К4П2-К4П3: Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др., заверенные учредителем. К4П4-К4П5: Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых учащимися за отчётный период, заверенная специалистом комитета образования. К4П6 -К4П5: Справка, заверенная специалистом комитета образования.</p>					

5.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	1) участие во всероссийской предметной олимпиаде К5П1						
		Наличие победителей на муниципальном уровне	Наличие победителей на региональном уровне	На более высоком уровне	Подтверждающий документ	Выставляется средний балл		
		7	15	20				
		2) участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К5П2						
		Наличие победителей на муниципальном уровне	Наличие победителей на региональном уровне	На более высоком уровне	Подтверждающий документ	Выставляется средний балл		
		7	15	20				
		3) участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристско-краеведческой, поисковой направленности К5П3						
		наличие в ОУ		Наличие победителей на муниципальном уровне	Наличие победителей на региональном уровне	На более высоком уровне	Подтверждающий документ	Выставляется сумма баллов
		школьных музеев,	комнат боевой славы					
		10	5	7	15	20	73-75	
		4) участие в спортивных состязаниях К5П4						
		наличие в школе спортивных секций, объединений спортивной направленности		муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Подтверждающий документ	Выставляется сумма баллов
		5		7	15	20		
		5) участие в конкурсе «Лучший ученический класс» К5П5						
Не принимали участие		Принимали участие	Наличие призовых мест	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл			
0		10	20		0			
6) Наличие неразрешённых (вышедших за пределы ОУ) по вине руководителя конфликтных ситуаций К5П6								
Наличие конфликтных ситуаций		отсутствие конфликтных ситуаций		Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл			

		0	10		
	7) наличие положительных публикаций в СМИ, сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период К5П7				
	отсутствие	наличие	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
	0	5			
	8) наличие действующей детской организации, имеющей план работы и перечень мероприятий К5П8				
	да	нет	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
	10	0			
					Итого по критерию 5:
<p>Подтверждающие документы. К5П1-К5П5: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) в конкурсных мероприятиях различной направленности всех уровней, заверенные учредителем. К5П6: Справка, заверенная учредителем. К5П7: Информация о количестве положительных публикаций в различных СМИ, заверенная учредителем. Ксерокопии статей. К5П8: Приказ о создании детской организации с приложением описания мероприятий, содержащим фотоматериалы или с указанием ссылки на размещение отчетов в сети Интернет.</p>					

6. Эффективность управленческой деятельности	1) своевременное предоставление информации в автоматизированную систему управления (заполнение мониторинговых таблиц, в т.ч. К1МО) К6П1				
	да	нет	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
	10	0			
	2) своевременное размещение информации на сайте bus.gov.ru К6П2				
	да	нет	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
	10	0			
	3) отсутствие нарушений, связанных с организацией питания учащихся К6П3				
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ	Выставляется соответствующий балл	
	0	10			
	4) отсутствие нарушений трудового законодательства К6П4				
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
	0	10			
	5) отсутствие нарушений, связанных с ослаблением ВШК К6П5				
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
0	10				
6) отсутствие дисциплинарных взысканий К6П6					
наличие	отсутствие	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл		
0	10				
7) динамика контингента сотрудников ОУ К6П7					
а) для учреждений с количеством сотрудников до 20 чел.					

	До 15%	Свыше 15%	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
	10	0			
б) для учреждений с количеством сотрудников от 20 до 50 чел					
	До 10%	Свыше 10%	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
	10	0			
б) для учреждений с количеством сотрудников свыше 50 чел					
	До 5%	Свыше 5%	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется соответствующий балл	
	1,4				
	10	0			
8) эффективность участия в приоритетном национальном проекте К6П8					
	конкурс лучших учителей	конкурс лучших инновационных учреждений	конкурс государственной поддержки талантливой молодежи	Подтверждающий документ	Выставляется сумма баллов
	1 балл за каждого участника, 5 баллов за каждого победителя	1 балл за каждое участие, 5 баллов за каждую победу	5	1 балл за каждого участника, 5 баллов за каждого победителя	
Итого по критерию 6:					
Подтверждающие документы. К6П1-К6П2: Справка, заверенная руководителем информационного центра. К6П3-К6П6: Справка, заверенная учредителем. К6П7: Справка, заверенная расчетным отделом комитета образования К6П8: Информация об участии образовательного учреждения в приоритетном национальном проекте, заверенная учредителем.					

7	Уровень квалификации	1) квалификационные характеристики К7П1				
		стаж работы на руководящих должностях менее 5 лет		стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет		Подтверждающий документ (№ стр.)
		0		5		
		2) наличие у руководителя звания, степени, наград К7П2				
		звание	степень	государственные или отраслевые награды		Подтверждающий документ (№ стр.)
		2	3	«Заслуженный учитель РФ» – 5 «Отличник народного просвещения» – 5 работник общего образования» – 5 грамота МОиН РФ – 5	«Почетный	
		3) повышение квалификации (за отчётный период) К7П3				
КПК (не реже 1 раза в пять лет)	повышение квалификации в области ИКТ	повышение квалификации в различных формах в межкурсовой период	КПК «Современный образовательный менеджмент»	Подтверждающий документ (№ стр.)	Выставляется сумма баллов	
1	2	3	4			
Итого по критерию 7:						
<p>Подтверждающие документы. К7П1: Справка о стаже работы, заверенная учредителем. К7П2: Копии документов о присвоении степени, звания, о награждении, заверенные учредителем. К7П3: Информация о повышении квалификации, копии документов о повышении квалификации, заверенные учредителем.</p>						
ИТОГО:						

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Пополнение фонда школьных библиотек учебниками.	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 10 баллов
2	Пополнение фонда школьных библиотек методической, художественной и отраслевой литературой на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек.	Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация) Расстановка библиотечного фонда Оформление библиотеки	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл. 5 баллов 5 баллов
3	Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек.	Изучение и внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы	10 баллов (максимально)

	Изучение и внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы школьных библиотек.	школьных библиотек в полном объеме - Работа с базой данных «Учебники» - Работа с базой данных «Книги» - Работа с базой данных «Периодика» - Работа с базой данных «Диски» - Работа с базой данных «Абонемент»	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
4	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Выполнение плана подписки на 100%	10 баллов
5	Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства Наличие публикаций Наличие обобщенного опыта работы	<u>Очные:</u> 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. <u>Заочные:</u> 4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – всероссийский уровень; 1 балла – региональный уровень. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ
6	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.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
7	Межведомственные отношения с ЦБС города.	Наличие договора и плана работы.	5 баллов
8	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б – муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б – муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей	4б – региональный 3б – муниципальный

		интересы профессионального педагогического сообществ	2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
	К-во баллов: максимальный 60		

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели						
Итого по критерию 1:								
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 15						
		1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	11	15		
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		участие социального педагога в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	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 средний балл
		15	15	15	15	15	15	
		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий						
		использование социально – педагогических технологий	использование тренинговых форм работы	организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов всех уровней	выставляется сумма баллов	
		15	15	15	15	15		
4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога								

наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	
5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставляется максимально возможный балл
а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.)					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	15	
б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11 кл.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)

Пример. Иванова М.П. (социальный педагог) (К1П1+ К1П2+К1П3+ К1П4+К1П5):5; 15+15+15+5+15=65:5=13 (средний балл)

Подтверждающие документы: таблицы и диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися и результативность деятельности по социальной адаптации и профориентации; программы социальной адаптации и реабилитации, электронные учебно-методические материалы; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях; раздел аналитического отчета по внедрению в практику социально-педагогических технологий; тематика докладов по исследовательской деятельности, представленных на педсоветах; дипломы, грамоты и благодарственные письма. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	

3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально возможный балл
а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					
наличие			отсутствие		
5			0		
б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	1	2	3	4	
4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:					выставляется максимально возможный балл
а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)					
в полной мере		частично		отсутствие	
15		8		0	
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):					
Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					

3.	Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3 - 16				
		1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися			выставляется максимально возможный балл	
		положительная динамика		отрицательная динамика	сохранение показателей	
		5		0	3	
		2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете				
		увеличение	сохранение		снижение	
		0	3		16	
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)			выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %
		0	2	6	11	15
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время			выставляется максимально возможный балл			

менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
5		8		16	
7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %		50 - 79 %		80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций
0		8		12	16
8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных горячим питанием					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу):					
Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					

4.	Результативность	Максимальный балл по критерию 6 - 16	
----	------------------	--------------------------------------	--

участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более	
	0	3	7	12	16	
	5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.					выставляется максимально возможный балл
		типовая	адаптированная		авторская	
		1	5		16	
6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)					выставляется максимально возможный балл	
	учрежденческий уровень	муниципальный уровень		региональный уровень		
	8	12		16		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):						
Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						

5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5		
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения		выставляется максимально возможный балл

	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов – психологов образовательной организации

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 16					
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)					
		До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами					
		До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
		Отсутствует	до 10%	10- 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
4) Проведение мониторинговых исследований							

0	до 40 %	40 - 59 %	60 %- 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	12	16	
5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения					
0	до 40 %	40 - 59 %	60 %- 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	12	16	
6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
0	До 10 %	10-19 %	20- 30%	Более 30%	
0	2	6	12	16	
7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами					
0	до 40 %	40 - 59 %	60 %- 79 %	80 - 100 %	Выставляется максимально возможный балл
0	2	6	12	16	
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:					

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

Стр. _____

2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 16					
		1) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов)					
		менее 20 %	20 – 39 %	40 - 59 %	60 %-79 %	80 - 100 %	Выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)					Выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 %-79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 9-11 классов)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 70 %	80 - 100%	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами					
		Отсутствует данный вид работ	до 10%	10 - 19 %	20 %-30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		5)Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами)					
		0	до 10 %	10 – 19 %	20 %-30 %	более 30 %	Баллы суммируются
0	2	6	12	16			
Итого в целом по критерию № 2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл							

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

3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса.	Максимальный балл по критерию - 16						
		1) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.)						Выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 59 %	60% - 70 %	более 70 %			
		3	5	12	16			
		2) Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями						Выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
		3) Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями						Выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
		4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями						Выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
		5) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (классные часы, тренинги)						Выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
		3	5	12	16			
		Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:						

Подтверждающие документы: статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.				Стр.		
4.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию - 16				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)			Выставляется максимально возможный балл	
		30 – 49 %	50- 69 %	70- 100 %		
		5	8	16		
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)			Выставляется максимально возможный балл	
		30 – 49 %	50 – 69 %	70 – 100 %		
		5	8	16		
		3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года			Выставляется максимально возможный балл	
		Отсутствуют	1%	3%	5 %	Более 10 %
		0	2	5	10	16
		4) Доля обучающихся вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)			Выставляется максимально возможный балл	
		10 – 29 %	30 - 49 %	40 - 50 %	Более 50 %	
		5	8	12	16	
		5) Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога			Выставляется максимально возможный балл	
менее 30 %	30 % - 39 %	40 % - 50 %	Более 50 %			
0	2	12	16			

		б) Доля обучающихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности						
		Менее 20 %	20 – 39 %	40 – 59 %	60 – 79 %	80 % и более		
		0	4	8	12	16		
Итого в целом по критерию № 4, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:								
Подтверждающие: статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.								
Стр. _____								
5.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 16						
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность						выставляется максимально возможный балл
		Кружковая работа		Логопедические занятия с первоклассниками		Ведение школьного сайта		
		8		10		16		
		2) Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к ГИА						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
		0	10	12	14	16		
		3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		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 - 10 2 и более - 12	лауреаты - 8 баллов 1 призовое место - 14 2 и более - 16		
4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе						Баллы суммируются		

		Количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	В школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	Количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	Количество превышает средний показатель по данному направлению по школе			
		6	12	12	16			
		5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				Баллы суммируются		
		Менее 50 %	50 – 79 %	80 – 100 %	Отсутствие конфликтных ситуаций			
		6	8	12	16			
Итого в целом по критерию № 5, выставляется по показателям 1 - 4 средний балл:								
<p>Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.</p> <p>Стр. _____</p>								
6.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.	Максимальный балл по критерию - 16					Баллы суммируются	
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах						
		Отсутствует	Школьный	Муниципальный	Региональный	Более высокий		
		0	3	7	12	16		
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей						Баллы суммируются
		Отсутствует	Школьный	Муниципальный	Региональный	Более высокий		
		0	3	7	12	16		
		3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями						Выставляется максимальный балл
		Отсутствует	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	Участник - 2, руководитель - 4	Участник -6, руководитель - 8	Участник -10, руководитель - 12	Участник - 14, руководитель - 16		
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					Выставляется максимальный балл			

		0	школьный	муниципальный	региональный	более		
		0	3	7	12	16		
Итого в целом по критерию № 6, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:								
<p>Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.</p> <p style="text-align: center;">Стр. _____</p>								
7.	Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 4						
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения						Выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной		
		1 - член		2 - член		3 - член		
		2 - руководитель		3 - руководитель		4 - руководитель		
		2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования».						Выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной		
		1 - член		2 - член		3 - член		
		2 - руководитель		3 - руководитель		4 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества						Выставляется максимально возможный балл
школьной		муниципальной		региональной				
1 - член		2 - член		3 - член				
2 - руководитель		3 - руководитель		4 - руководитель				
Итого в целом по критерию № 7, выставляется по показателям 1 -3 средний балл:								

Подтверждающие документы: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественной организации. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.	Стр.
Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов
		Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	5 баллов
		Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	10 баллов – «принята с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) 5 баллов – «принята» (по итогам работы соответствующей комиссии)
		Качественная работа оборудования на пищеблоке	5 баллов
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5 баллов
	Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения в соответствующих конкурсах	1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла Участие – 2 балла
	Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
		Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря -машинистки

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности секретаря	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	7 баллов - без замечаний
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	6 баллов - без замечаний
		Соблюдение сроков исполнения документации	8 баллов – при соблюдении сроков
		Создание банков данных, необходимых для работы общеобраз. учреждения и эффективное их использование	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём
		Качественное выполнение функций по обеспечению и обслуживанию работы директора школы и его заместителей	8 баллов
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	5 баллов
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	8 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма секретаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
	Максимальный балл: 54		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	5 баллов
		Своевременное устранение неполадок оборудования	5 баллов
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	3 баллов
		Содержание и помещения в надлежащем санитарном состоянии	5 баллов
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютеры)	10 баллов
		Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма лаборанта	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Показатель	Критерий	Значение критерия (в баллах)	Оценка
1.	Обеспеченность образовательного процесса образовательной программой	Наличие программы: - модифицированная; - адаптированная; - авторская; - досуговая краткосрочная; - досуговая длительная.	Образовательная программа модифицированная, адаптированная, досуговая: программа утверждена руководителем ОУ – 1 балл Образовательная программа авторская: апробирование образовательной программы в ОУ- 2 балла ; сертификат, диплом о присвоении «авторская» - 3 балла	
2.	Владение современными технологиями и методиками	Владение и использование на учебных занятиях современных образовательных технологий: -информационно-коммуникационные; -дискуссионные; -коммуникативные; -игровые; -проектные; -исследовательские; -творческие мастерские;	Конспекты, технологические карты, презентации не менее 5 занятий/мероприятий, подтверждающих обоснованное и эффективное применение педагогом современных образовательных технологий - 3 балла	
3.	Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе: -лицензионных; -созданных самостоятельно; -наличие страницы на сайте ОУ	Перечень электронных образовательных ресурсов к разделам программы.	Скриншоты страниц сайтов, других электронных ресурсов, не менее 5 конспектов учебных занятий с использованием электронных образовательных ресурсов – 1-3 балла	
4.	Работа с родителями	План работы с родителями.	Системность: -участия в родительских собраниях, встреч с родителями – 2 балла ; -проведения отчетных мероприятий для родителей – 3 балла	
5.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого занятия/мероприятия, выступления на МО, Педагогическом Совете и др.	Наличие положительных отзывов специалистов дополнительного образования детей, листов регистрации присутствующих на занятии/мероприятии	Не реже 1 открытого занятия/мероприятия в течение полугодия – 3 ; Выступление на МО или Педагогическом совете – 2	
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	1-3	

		Внедрение новых информационных технологий. Публикация.	1-3	
6.	Фиксация результатов освоения ОП	Наличие форм фиксации образовательных результатов 100% обучающихся: -бланки, образцы форм; -портфолио; -диагностические материалы; -мониторинг развития (физического, творческого); -анализ работы педагога; -использование (апробация, внедрение, разработка) инновационных технологий оценивания образовательных результатов.	Бланки, образцы форм, портфолио – 1 балл ; Диагностические материалы – 2 балла ; Материалы мониторинга развития (физического, творческого) – 3 балла ; Анализ работы педагога – 3 балла ; Применение (апробация, внедрение, разработка) технологий оценивания образовательных результатов – 3 балла .	
7.	Сохранность контингента обучающихся	Отсутствие необоснованного выбытия воспитанников из состава творческих объединений детей (отказа участия в мероприятиях).	Вовлеченность не менее 70% обучающихся (класса, объединения) в мероприятия – 3 балла	
8.	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, имеющих официальный статус	Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся.	Лауреат/дипломант конкурса, соревнования районного уровня – 1 балл за 1 обучающегося; Лауреат/дипломант конкурса, соревнования городского уровня – 2 балла за 1 обучающегося; Лауреат/дипломант конкурса, соревнования всероссийского уровня – 3 балла за 1 обучающегося; Лауреат/дипломант конкурса, соревнования международного уровня – 4 балла за 1 обучающегося; Победитель/призер конкурса, соревнования районного уровня – 5 баллов за 1 обучающегося; Победитель/призер конкурса, соревнования городского уровня – 6 баллов за 1 обучающегося; Победитель/призер конкурса, соревнования всероссийского уровня – 7 баллов за 1 обучающегося; Победитель/призер конкурса, соревнования международного уровня – 8 баллов за 1 обучающегося; (суммируются достижения не более чем 3 учащихся)	

9.	Квалификация	Прохождение курсов повышения квалификации; посещение и участие в семинарах	Диплом, удостоверение, сертификат (и др.)	Прохождение курсов - 2б ; участник семинара (начиная с районного) - 1б ; выступления на семинарах: Районных- 3б ; Городских- 4б ; Всероссийских- 5б ; Международных- 6б .	
10.	Успешность взаимодействия с педагогами в сфере воспитательной работы	Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в новых федеральных государственных образовательных стандартах	Наличие совместных мероприятий – 0-3 б.		
11.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников.	Сокращение коэффициента травматизма. Проведение бесед, ролевых игр, встреч с представителями различных структур, привлечение СМИ.	1-3		
<p>Из общей суммы баллов вычитается за нарушение трудовой дисциплины в части:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременности оформления учетно-отчетной документации: -10 баллов; - опоздания: - 10 баллов; - преждевременный уход с рабочего места – 10 баллов; - отсутствия на месте дежурства: - 10 баллов; <p>Административные взыскания, обоснованные жалобы от участников образовательного процесса. родителей -10 баллов.</p>					
ИТОГО					

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	10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 41

12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и 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	Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов - без замечаний
		Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	5 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
		Содержание рабочего инвентаря, спецодежда в сохранности и надлежащем санитарном состоянии	2 балла
		Качественное выполнение ремонтных работ	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	2 балла
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 40

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра

№ 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 пропускного режима в общеобразовательном учреждении	10 баллов – без замечаний
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5 баллов
		Качество ведения журнала учета посетителей школы	5 баллов
		Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 32

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	10 баллов – без замечаний
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов – без замечаний
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
		Содержание рабочего инвентаря, спецодежда в сохранности и надлежащем санитарном состоянии	3 балла
1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на правонарушения	3 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 33

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие кражи личного имущества учащихся	15 баллов
		Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	5 баллов
1.2	Признание профессионализма высокого	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	10 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 32

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания и сооружений

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения, канализации	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании	10 баллов
		Работа на деревообрабатывающем, сверлильном и др. станках	5 баллов
		Содержание рабочего инвентаря, спецодежда в сохранности и надлежащем санитарном состоянии	2 балла
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	3 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф. организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 32

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара и помощников 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	Организация работы производства; контроль за качеством сырья; бракераж готовой пищи	10 баллов
1.2	Признание профессионализма высокого	Качественное и своевременное приготовление блюд;	7 баллов
		Культура обслуживания учащихся и сотрудников;	3 баллов
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	2 баллов
		Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 29

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кух.работника

1.2	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель 4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 14

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности электрика

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа системы эл.обеспечения	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании эл.хозяйства	10 баллов
		Содержание рабочего инвентаря, спецодежда в сохранности и надлежащем санитарном состоянии	2 балла
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	3 баллов
1.3	Общественная деятельность	Работник является членом(руководителем) проф.организации работников народного просвещения	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный Руководитель

			4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообществ	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный
		Работник является членом (председателем) общешкольного родительского комитета	4б – региональный 3б –муниципальный 2б- школьный

Максимальный балл: 27

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
МОУ – СОШ с.Подлесное Марковского р-на
Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических
работников, не осуществляющих непосредственно образовательный
процесс

N п/п	Наименование должности	Должностно й оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог- психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер- преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог- библиотекарь, старший вожатый, методист, инструктор-методист (включая старшего)	9038

Должностные оклады руководителей библиотек муниципальных
общеобразовательных учреждений

N п/п	Наименование должности по типам организаций образования	Должностной оклад (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой в общеобразовательных учреждениях	7750	7355	6992

Оклады по профессиям рабочих

Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
5008	5029	5094	5210	5446	5678	5985	6273

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)	
1.	Водитель автомобиля*	6881	
5.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате организации такой должности	5210	
	Кух.работник	5029	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 разряд	3 разряд
		5029	5094

* Оклады устанавливаются водителям:
автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс,
оборудованных специальными техническими средствами;
занятым перевозкой обучающихся (воспитанников);
при работе на оперативных автомобилях.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
МОУ – СОШ с.Подлесное Марковского р-на

Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс.

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в	20

таких классах, группах	
логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных организациях в сельской местности	25
За работу в лицее, колледже:*	
педагогическим работникам	15

* В классах, группах указанных образовательных организаций, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится.

Положение о премировании работников.

1. Общие положения.

1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из следующих источников:

- фонда заработной платы в пределах его экономии;
- прибыли, поступившей от платных услуг;
- от спонсорских средств и личных вкладов.

1.3. Премия устанавливается 1 раз в квартал (полугодие, по итогам года) совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профком, методическим объединением).

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

1.5 Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- умелую организацию работы родительского комитета класса;

- организацию горячего питания школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

III. Показатели единовременного премирования.

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет);
- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

IV. Порядок установления премиальных выплат.

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями на основании проведенной СОУТ:

Повар - на 12%.

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2021 ГОД МОУ-СОШ С. ПОДЛЕСНОЕ МАРКОВСКОГО Р-НА**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Апрель, октябрь	Директор, заместитель директора по АХЧ				
3.	Организация периодического медицинского осмотра		1	70	май	Директор	73	65		
4.	Контроль теплового режима	м.кв	5140,8		ежедневно	Директор, заместитель директора по АХЧ	73	65		
5.	Ремонт кабинета химии	м.кв	61,6	170	1 квартал	Директор, заместитель директора по АХЧ	1	1		
6.	Замена отопительной системы	м.кв	5140,8	5685	август	Директор, заместитель директора по АХЧ	73	65		
7	Установка индивидуальной котельной			4600	август	Директор, заместитель директора по	73	65		

Директор МОУ СОШ №__
_____/_____/_____
“__” _____ 200_ г.

Председатель профсоюзного комитета
_____/_____/_____
“__” _____ 200_ г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
11	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
19.	Гардеробщик		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
23.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
30.	Заведующий библиотекой	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных	6 пар

		материалов	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
115.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
122.	повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
135.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
163.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

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 общественности образовательного 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 педагогам 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 распрей, 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.