

Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с. Терновка»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

413152 Саратовская область, Энгельский район,
с. Новая Терновка ул.Ленина д.2
Тел. 88453777117

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2024 годы

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

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем (директор МОУ «СОШ с. Терновка» Николаева Таисия Назришоевна) и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Абдрахманова Людмила Анатольевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников, и с учетом 3 – х стороннего Соглашения между администрацией ЭМР, Комитетом по образованию администрации Энгельсского муниципального района и Энгельсской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

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.Терновка» Энгельсского муниципального района Саратовской области, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего

трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

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

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

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

2.2.18. 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).

2.2.19. 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.

2.2.20. 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).

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

2.2.22. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.23. 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.

2.2.24. 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.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательного учреждения закрепляются «Положением нормам профессиональной этики педагога». (Приложение 2)

3.3. Начало работы 1 смены 8.30, второй смены нет.

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

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

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

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

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

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

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

3.8. 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.

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.

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.10. 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. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в ситуациях определенных 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.

3.11. 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).

3.12. 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.

3.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы.

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).

3.14. 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.

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

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы.

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.

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

3.17. 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 не позднее чем за две недели.

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

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

3.19. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка.

3.20. 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.

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

3.22. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

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

- при рождении ребенка у работника – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга) – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных в течение года листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 10 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 1 день.

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

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

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

3.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

IV.1. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «СОШ с. Терновка» 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 ученика – 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 - до 1,05;

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

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

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

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

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

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

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.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения 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 образовательными организациями (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

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

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

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

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

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в 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, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в 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 №6 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 ниже 1/150 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

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

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

4.21. 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.

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 единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

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 не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

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

4.31. 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.

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при 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. своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС;

5.2.6. определить время и место для питания работников образовательной организации;

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

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

5.2.9. оздоравливаться в детских оздоровительных лагерях (центрах) детей работников;

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

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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 пятидесяти 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» от 20.04.2005г. на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

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

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

медалью К.Д.Ушинского;

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

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

- в размере 901 рубля.

5.6. 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 оплату по имевшей квалификационной категории 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 образовательного учреждения 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 ссуд на его приобретение (строительство).

5.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства 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. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

VI. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

6.1.2. Выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

6.1.3. Частичную или полную компенсацию оплаты родителей за содержание детей в детских дошкольных организациях;

6.1.4. Оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;

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

6.1.6. Обеспечение бесплатными новогодними подарками детей работников дошкольного и школьного возраста;

6.1.7. Оказание к 1 сентября матерям-одиночкам, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. 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 заключить соглашение по охране труда (Приложение №8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

7.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

7.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №9).

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

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

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

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

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

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

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

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

7.1.16. 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.

7.1.17. 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.

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

7.1.19. 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.

7.1.20. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

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

7.1.22. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.1.23. 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.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. 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.

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

7.2.5. 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).

7.3. 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.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

8.2.2. содействия их занятости;

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

8.2.4. соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

8.2.7. 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 образовательного учреждения 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).

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. 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.

8.3.2. 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.

8.3.3. 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.

8.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ)

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

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

8.3.7. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу в размере 10% от заработной платы.

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

8.3.9. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.3.8. 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.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

9.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

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

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

9.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

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

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

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

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

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

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

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

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «___» _____20__года.

От работодателя:
Директор
общеобразовательного учреждения

_____ Николаева Т.Н.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«___» _____20 __г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
_____ Абдрахманова Л.А.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«___» _____20 __г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

Приложение № 1
к коллективному договору
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школы с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с.Терновка»
_____ Т.Н. Николаева
Приказ № _____ от _____ 2021 г.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Л.А. Абдрахманова

Рассмотрено на Педагогическом совете
Протокол № _____ от _____ 2021 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. ТЕРНОВКА» ЭМР САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Терновка» Энгельсского муниципального района Саратовской области регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие 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, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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, 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 учреждений и организаций РФ;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;

- 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 Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационные характеристики, 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 данном образовательном учреждении.

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 образовательного учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о работе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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 образовательном учреждении (ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании в Российской Федерации»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. (ст. 65 ТК РФ)

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 образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения 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 образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в учреждении как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка руководителя образовательного учреждения хранится в Комитете по образованию и молодежной политике администрации муниципального района.

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

4.1.6. На каждого работника образовательного учреждения 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 образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, 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.5ч.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 образовательного учреждения обязана:

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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 образовательного учреждения, 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 образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», №273-РФ), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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 образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.3.6. Работники непрерывно действующего учреждения и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них

графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

5.4.1. Руководитель образовательного учреждения 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 проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 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 образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.4.5. 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения и на его территории;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

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

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

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 образовательной организации обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, служебные инструкции или объявления.

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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения; 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
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с.Терновка»
_____ Т.Н. Николаева

Приказ № _____ от _____ 2021 г.

Рассмотрено на Педагогическом совете
Протокол № _____ от _____ 2021 г.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Л.А. Абдрахманова

**Положение о нормах
этики и служебного поведения работников
МОУ «Средняя общеобразовательная школа с.Терновка»**

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее — Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

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

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками общеобразовательных отношений создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в Порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах — гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм: профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных

отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

Приложение № 3
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школы с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с.Терновка»
_____ Т.Н. Николаева

Приказ № _____ от _____ 2021 г.

Рассмотрено на Педагогическом совете
Протокол № _____ от _____ 2021 г.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Л.А. Абдрахманова

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Директор	3

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школы с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

Согласовано
Председатель ПК
_____ Л.А. Абдрахманова
« _____ » _____ 2021г.

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с. Терновка»
_____ Т.Н.Николаева
« _____ » _____ 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Терновка»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Терновка» Энгельсского муниципального района Саратовской области разработано в соответствии со статьями 134, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26.02.2020 года № 16/03-2020 «О внесении изменений в решение Собрания депутатов Энгельсского муниципального района «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района» (далее – Решение СДЭМР).

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Терновка» Энгельсского муниципального района (далее - Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников МОУ «СОШ с.Терновка», а также методику формирования фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации;

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательной организации с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с

приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

учредитель – орган администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющий полномочия в сфере образования и молодежной политики;

органы государственно-общественного управления – органы самоуправления учреждения, создаваемые в форме Управляющего совета, порядок выбора и компетенция которых определяются Уставом образовательной организации.

1.4. Размеры должностных окладов работников общеобразовательной организации, установленные настоящим Положением, индексируются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда МОУ «СОШ с.Терновка» осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

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

б) количества учащихся в образовательной организации;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии ФОТ образовательной организации средства полностью могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данной образовательной организации;

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

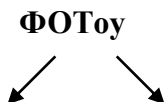
У - количество учащихся в образовательной организации.

2.3. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного учащегося, количества учащихся и поправочного коэффициента, долю на:

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

III. Распределение фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ с.Терновка» (ФОТ_{оу})

3.1. Размер фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации определяется на основании областного норматива финансирования. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):



ФОТ_б + ФОТ_{ст}

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

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

ш - коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,2.

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

- а) административно-управленческий персонал общеобразовательной организации (руководитель организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);
- б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
- г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{тип}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{оп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

ФОТ_{тип} - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{оп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

ФОТ_{пп} = ФОТ_б х пп, где:

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

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

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

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

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

IV. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательной организации

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Размер специальной части определяется по формуле:

ФОТ_с = ФОТ_{пп} х с, где **с** - коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

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

4.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, исходя

из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаЗ} + \text{ФОТнЗ}$$

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТаЗ} \times 34$$

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

11

$$\sum_{n=1}^{11} (a_n \times b_n) \times 52$$

n= 1

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаЗ - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a – среднегодовое количество учащихся в классах;

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

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

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются общеобразовательной организацией самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VI настоящего Положения;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации (К), которые определяются общеобразовательной

организацией по согласованию с органом государственного управления и представительным органом работников;

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

4.7.1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующей общеобразовательной 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 ёмкость 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 обучающихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) - до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

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

- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.7.3. Ежемесячные надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в размерах, предусмотренных Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области»:

а) за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно,

б) за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб.,

в) награжденным нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР"; нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - в размере 901 руб..

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

V. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и размера доплат за неаудиторную занятость

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

$$O = Ob + Ukp, \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

5.3. Доплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

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

$i=1$

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К_i)
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров	1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03

5.5. Индивидуальная педагогическая нагрузка педагогического работника на учебный год утверждается руководителем образовательной организации.

5.6. Во избежание перегрузки педагогов и учащихся 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.

VI. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательной организации

6.1. Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются общеобразовательной организацией самостоятельно и устанавливаются локальным актом общеобразовательной организации, принимаемым по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к должностному окладу.

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу с вредными условиями труда	
За работу с вредными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
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
за работу в сельской местности (за исключением учителей и преподавателей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс)	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 0,10
за заведование учебно-опытными (учебными) участками общеобразовательной организации	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 в зависимости от часов аудиторной занятости по предмету «информатика»	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15

за индивидуальное обучение на дому	0,2
за обучение в коррекционных классах (группах)	0,2

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 71,43 рубля на одного обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

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

В общеобразовательной организации применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию:

- старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

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

- иным педагогическим работникам:

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

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

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

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

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

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

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

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе.

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

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

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

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

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

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

- от 5 до 8 лет - 4,7 процента,
- от 8 до 12 лет - 9,7 процента,
- 12 лет и более - 15,7 процента;

- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

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

7.5. В случае экономии фонда оплаты труда образовательной организации средства могут быть направлены на выплаты единовременной премии. Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя образовательной организации на основании представлений администрации образовательной организации.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

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

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

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности общеобразовательной организации;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

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

VIII. Расчет размера оплаты труда руководящих работников общеобразовательной организации

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

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

ЗПр - размер оклада руководителя общеобразовательной организации;

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

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

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

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

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

8.2. Размеры окладов заместителей руководителя общеобразовательной организации (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) устанавливаются руководителем общеобразовательной организации в размере от 50 до 90 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителя этой общеобразовательной организации, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения.

Размер оклада заместителя руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается руководителем общеобразовательной организации в размере до 60 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителя организации, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя общеобразовательной организации устанавливаются в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных категорий педагогического персонала муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области.

8.3. Надбавки руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» и осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

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

К объемным показателям деятельности общеобразовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательной организацией: численность работников общеобразовательной организации, количество обучающихся

(воспитанников), сменность работы общеобразовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству общеобразовательной организацией.

8.5. Объем деятельности каждой общеобразовательной организации при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
.	Численность обучающихся в общеобразовательной организации, из них: - дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; - дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
			0,5
.	Численность работников в организации	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно за наличие работников, имеющих государственные награды: от 1 до 5 процентов от общей численности коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов;	15
свыше 20 процентов	20		
.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10

.	Количество общеобразовательной организации рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
.	Наличие в организации оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
.	Наличие в организации оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
.	Наличие в организации подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
.	Наличие в организации и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
.	Наличие в организации и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
0.	Наличие в организации различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
1.	Наличие в организации кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
2.	Наличие в организации оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
3.	Наличие собственной котельной	наличие	10
4.	Количество обучающихся в организации, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3

5.	Наличие постоянно действующего сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
6.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения	из расчета за каждое структурное подразделение	10
7.	Наличие филиалов	наличие	20
8.	Организация и проведение на базе организации педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
9.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в организации	обеспечено	10
0.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
1.	Наличие в организации групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	1 – 3 группы 4 и более группы	10 30

8.6. Общеобразовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой общеобразовательная организация относится в зависимости от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

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

Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

8.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в общеобразовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

8.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем.

8.10. При установлении группы по оплате труда руководящих работников общеобразовательных организаций контингент обучающихся (воспитанников) в них определяется по списочному составу на начало учебного года.

8.11. За руководителями общеобразовательных организаций, расположенных в зданиях, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8.12. За работу в общеобразовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, руководителю устанавливается ежемесячная доплата в размере 15 % от должностного оклада.

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

9.1. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с **Приложением №1** к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала лицеев и гимназий устанавливается выше на 15 процентов.

Педагогические работники, не имеющие стажа работы или специальной подготовки, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии общеобразовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий базовый оклад (базовая ставка заработной платы).

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

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

9.5. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области. Приложение № 2 настоящего Положения.

9.6. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работников учебно-вспомогательного персонала общеобразовательных организаций, не предусмотренных настоящим Положением, устанавливается в порядке и размере, определяемых решениями Собрания депутатов Энгельсского муниципального района Саратовской области для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в общеобразовательных организациях, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

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

Приложение №1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школы с. Терновка» Энгельсского муниципального района Саратовской области

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) отдельных категорий педагогических работников общеобразовательной организации

п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания; концертмейстер, музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего), классный воспитатель; социальный педагог, педагог-психолог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования; логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, методист, инструктор-методист (включая старшего), мастер производственного обучения	10902.00

2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала общеобразовательной организации

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей	5010	5030	5095	5210	5445	5679	5988	6276

3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей (кроме руководителя организации, заместителей и главных бухгалтеров), специалистов и других служащих общеобразовательной организации

Наименование должностей		Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
Специалисты		
1	I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт, эколог	5605
2	II категории: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	5605
3	II категории: бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог	5352
4	Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование	5352
.5	Специалист по кадрам (без категории)	5106
.6	Без категории: документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог	4843
.7	Техник всех специальностей II категории, бухгалтер, старший инспектор	4644
.8	Техник всех специальностей без квалификационной категории, инспектор, диспетчер образовательного учреждения	4443
III. Технические исполнители		
.1.	Старший кассир, старший лаборант, старший статистик	4644
.2.	Кассир, лаборант, статистик, заведующий хозяйством	4443
.3.	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	4345

4. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих общеобразовательной организации, постоянно занятых на важных и ответственных работах

п/п	Наименование профессии	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), руб.
-----	------------------------	---

.	Водитель автомобиля <*>	6885
.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6571
.	Слесарь-сантехник	5210
3.	Электромеханик (всех наименований)	5605

6. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) библиотечных работников общеобразовательных организаций

п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей		
		Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций		
		I	II	III
.	Заведующий библиотекой	8043	7635	7259
		I - II		III – IV
.	Библиотекарь, библиограф	6276		5679

Примечание:

<*> оклады устанавливаются водителям:

- автобуса или специальных автомобилей, имеющих I класс, оборудованных специальными техническими средствами;
- занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или работы высшей сложности.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) могут устанавливаться:

- высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;
- рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему базового оклада (базовой ставки заработной платы) в соответствии с настоящим перечнем решается организацией самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится работодателем с

соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения базового оклада (базовой ставки заработной платы) не был установлен соглашением сторон при его введении.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников
муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с.Терновка»
Энгельского муниципального района
Саратовской области

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с.Терновка»
_____ Т.Н. Николаева

Приказ № _____ от _____ 2021 г.

Рассмотрено на Педагогическом совете
Протокол № _____ от _____ 2021 г.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Л.А. Абдрахманова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Терновка»
Энгельского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Терновка» Энгельского муниципального района Саратовской области (далее Положение) разработано в целях реализации проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Решением Собрания депутатов Энгельского муниципального района от 26.02.2020 года № 16/03-2020 «О внесении изменений в решение Собрания депутатов Энгельского муниципального района «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельского муниципального района»

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение фонда оплаты труда в части стимулирующих выплат педагогическим работникам, имеющим аудиторную занятость, работников иных категорий педагогического персонала, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, заместителям директора. Положение определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

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

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Комиссия по распределению стимулирующих выплат ежегодно определяется приказом руководителя образовательной организацией. Решение Комиссии носит рекомендательный характер.

2.2. Педагогические работники образовательной организации самостоятельно один раз в отчетный период (1 раз в учебный год) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в Комиссию по распределению стимулирующих выплат для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные настоящим Положением, представляются для рассмотрения Комиссией до 5 сентября текущего учебного года (по итогам прошлого учебного года).

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем Положении критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника.

2.5. По результатам рассмотрения портфолио педагогических работников Комиссией составляется протокол, который передается руководителю образовательной организации для рассмотрения и утверждения.

2.6. Размер стимулирующей выплаты конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на итоговую сумму баллов данного педагогического работника.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

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

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируется следующими документами:

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по организации и проведению аттестации педагогических работников, государственной итоговой аттестации выпускников;
- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждения;
- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- результатами мониторинговых исследований.

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

3.4. Структура оценки состоит из 5 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

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

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых педагогическими работниками сведений осуществляется заместителями руководителя образовательной организации.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Педагогические работники 1 раз в год по итогам предыдущего учебного года собирают портфолио согласно критериям и показателям, установленным настоящим Положением.

4.2. Оценивание показателей происходит в соответствии с разбалловкой, указанной в настоящем Положении.

4.3. Портфолио педагогических работников для стимулирующих выплат состоит из 5 блоков:

1. Образовательные достижения учащихся, обучающихся у данного учителя.
2. Качество деятельности учителя по созданию условий и реализации ресурсов для учебного успеха учащихся (обучающая деятельность учителя).
3. Воспитательная деятельность классного руководителя.
4. Деятельность учителя по совершенствованию профессиональной компетентности.
5. Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива.

4.4. Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

4.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников учреждения, что позволяет определить денежный вес каждого балла (в рублях).

4.6. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику за период с сентября по август текущего учебного года включительно денежный вес каждого балла (в рублях), рассчитанный в соответствии с настоящим Положением, умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.7. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику производятся по основной деятельности. Педагогическим работникам, работающим в порядке внешнего совместительства, выплачивается стимулирующая надбавка в размере 20 баллов. Если педагогический работник работает в порядке внешнего совместительства в данной образовательной организации более 1 года, он может по итогам предыдущего учебного года собрать портфолио согласно критериям и показателям, установленным настоящим Положением и предоставить его Комиссии по распределению стимулирующих выплат для определения размера стимулирующей выплаты.

4.8. Педагогическим работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска без сохранения заработной платы, а также вновь прибывшим педагогическим работникам, не предоставившим портфолио, стимулирующие выплаты осуществляются в размере 20 баллов.

4.9. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации, издаваемом с учетом мнения профсоюзной организации, в котором указывается количество баллов, набранных каждым педагогическим работником, и суммы выплаты.

V. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности педагогического работника

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя начальных классов

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик (использование проектной и исследовательской деятельности на уроке)	Справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе (с расшифровкой применительно к своему уроку, выписка из рабочих программ)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2 уровень предоставляемого содержания образования</i>	Наличие системы работы по авторским программам, коррекционным программам	Справка с указанием авторской программы. Справка с указанием работы по коррекционной программе	0 – отсутствие 2 – наличие авторской программы 2 – наличие работы по коррекционной программе	0/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использования (и/ или разработка) электронных образовательных ресурсов, применения дистанционных образовательных	Справка об использовании электронных ресурсов в образовательном процессе (перечень и краткая характеристика электронных учебно-методических	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	комплектов, план-график использования ИКТ); <ul style="list-style-type: none"> • справка об использовании сети интернет при подготовке к уроку, • справка с указанием наличия банка презентаций 0, используемых на уроке 			
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Динамика показателей предметных знаний обучающихся: • - качества знаний; • - индивидуальных показателей обучающихся	Таблицы динамики показателей качества знаний (за 1 год); таблицы динамики индивидуальной успеваемости обучающихся (за 1 год)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа	Официально зафиксированные достижения обучающихся по результатам: внутришкольных и муниципальных проверок и срезов знаний; региональных и федеральных мониторинговых исследований и т.п.	Справка об итогах диагностических исследований качества знаний; копии протоколов результатов мониторинговых исследований; копии сертификатов обучающихся и т.д.	0 – отсутствие(качество менее 25%) 1 – частичное соответствие (26- 70%) 2 – полное соответствие (71% и выше)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах* <i>учитываются</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальны й	Выставляется соответствующий балл	

	<i>победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>		2 – победа, призёр Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр Федеральный, международный 3 – участие 4 – победа, призёр		
2.4. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальный 2 – победа, призёр Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр Федеральный, международный 3 – участие 4 – победа, призёр	Выставляется соответствующий балл	
2.5. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности.	Рабочие программы кружка, студии, секции, факультатива; диагностика результатов работы кружка и др.;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Результативность работы кружка.	копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.			
	Наличие системы работы по применению во внеурочной деятельности проектных методик и технологий; призовых мест обучающихся в социально-значимых проектах, акциях	Справка об организации деятельности обучающихся в социально значимых проектах с указанием результативности; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 18					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Доля обучающихся начальных классов классов, подтвердивших годовые отметки по итогам мониторинговых исследований в начальной школе (доля обучающихся подтвердившие итоговые оценки итоговыми контрольными работами, результатами ВПР для 4 класса)	Объективность оценки учителем знаний обучающихся	Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по итогам мониторинговых исследований (итоговых контрольных работ) в начальной школе, заверенная руководителем образовательного учреждения	Менее 40% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			40 – 50 % - 2		
			51 – 84 % - 3		
			85 – 100 % - 4		
3.2. Доля обучающихся 5-х классов, подтвердивших годовые оценки начальной школы	Результаты адаптации учащихся начальной школы	Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок за 4-ый и 5-ый классы, заверенная руководителем образовательного	Менее 25 % - 1	Выставляется соответствующий балл	
			26 – 50 % - 2		
			51 – 79 % - 3		
			80 – 100 % - 4		

		учреждения			
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 8					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Непрерывность профессионального образования, сведения о повышении квалификации	Регулярное повышение квалификации через различные формы (семинары, круглые столы, мастер-классы и др.), в том числе в межкурсовой период	Копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, об участии в различных методических мероприятиях	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1 семинар) 2 – полное соответствие (2 семинара и более)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (очное, заочное)	Презентация профессионального мастерства учителя в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня. Участие в заочных конкурсах методических разработок различного уровня. <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности участия; копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов, выписки из протоколов районных методических объединений, копии публикаций и т.д.	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
			Федеральный, международный - 4		
4.3. Участие в	Результативность	Копии приказов, писем,	Школьный - 1	Выставляется	

<i>исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</i>	исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) Выступления на педагогических советах и заседаниях МО) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	свидетельствующий об экспериментальной деятельности, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 2	соответствующий балл	
			Региональный, федеральный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации в печатной и электронной формах <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Аналитическая справка об участии педагога в методической деятельности, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности; копии сертификатов участия, грамот, дипломов; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
			Федеральный - 4		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад,	Копии приказов, положений о мероприятиях с	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		

	конкурсов; тьюторство, модераторство, руководство творческими группами	указанием состава жюри; сертификаты педагога- тьютора или педагога- модератора; выписки из протоколов экспертных групп; и т.д.	Региональный – 3 Федеральный, международный - 4		
4.6. Участие педагога в организации и проведении мониторингов на базе школы.	Участие в организации и проведения итогового собеседования, итогового сочинения, ВПР, РПР	Копии приказов.	Ответственный организатор, технический специалист – 5 Организатор в аудитории – 2 Дежурный по коридору – 1	Выставляется соответствующий балл	
4.7. Организация семейного обучения	Участие в организации и проведении аттестации обучающихся, находящихся на семейной форме получения образования.	Копии приказов.	Ответственный организатор – 5 Учитель начальных классов – 1 за каждого Учитель иностранного языка - 3 Учитель музыки – 2	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 27					

Критерий V. Выполнение работ, входящих в рамки должностных обязанностей					
5.1. Организация общешкольных тематических мероприятий (предметных недель, месячников, соревнований на первенство школы и т.д.)	Участие педагога в общешкольных тематических мероприятиях	План проведения недели, приказ директора о проведении недели	0 - отсутствие 1 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
5.2. Участие в сетевом взаимодействии	Участие в мероприятиях сетевого уровня	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Муниципальный - 2 Отсутствие - 0	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Сдача школьной документации	Сдача по графику рабочих программ, отчётов, портфолио и т.д.	Информация директора, заместителей директора по УВР, ВР.	По графику – 2 Не по графику - 0	Выставляется сумма баллов	
	Система работа педагога с журналом		без замечаний – 3 своевременное исправление 1 систематические нарушения 0		
	Работа с «Дневник. ру»		По графику – 2 Не по графику - 0		
5.4. Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения	Система работы классного руководителя с детьми группы риска	Справка от социального педагога	Увеличение – минус 2 Сохранение – 1 Снижение - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.5. Организация питания обучающихся	Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием	Справка с указанием доли обучающихся класса, охваченных горячим питанием	0% - 4% - 0 5%- 50% - 1 51% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	

5.6. ГТО	Доля обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	Справка с указанием доли обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	0% - 4% - 0 5% - 60% - 1 61% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.7. Общественная деятельность	Участие педагога в работе педобщества.	Справка с указанием вида вида работ	Педобщество – 1	Выставляется сумма баллов	
Сумма баллов по критерию 5					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 36					
Сумма баллов по критериям 1 - 5					
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 103					

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-предметника (русский язык, литература, иностранный язык, математика, физика, химия, биология, география, история, обществознание, информатика)

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик (использование проектной и исследовательской деятельности на уроке)	Справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе (с расшифровкой применительно к своему уроку, выписка из рабочих программ)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.2. Уровень предоставляемого содержания образования	Наличие системы работы по авторским программам, коррекционным программам	Справка с указанием авторской программы. Справка с указанием работы по коррекционной программе	0 – отсутствие 2 – наличие авторской программы 2 – наличие работы по коррекционной программе	0/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использования (и/ или разработка) электронных образовательных ресурсов, применения дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	Справка об использовании электронных ресурсов в образовательном процессе (перечень и краткая характеристика электронных учебно-методических комплектов, план-график использования ИКТ) подписанная руководителем МО; <ul style="list-style-type: none"> • справка об использовании сети интернет при подготовке к урокам, • справка с указанием наличия банка презентаций, используемых на уроке. 	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Сумма баллов по критерию 1

Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик

2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Динамика показателей предметных знаний обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • - качества знаний; • - индивидуальных показателей обучающихся 	Таблицы динамики показателей качества знаний (за 1 год); таблицы динамики индивидуальной успеваемости обучающихся (за 1 год)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа (РЦОКО, Статград и т.д.)	Официально зафиксированные достижения обучающихся по результатам: внутришкольных и муниципальных проверок и срезов знаний;	Справка об итогах диагностических исследований качества знаний; копии протоколов результатов мониторинговых исследований; копии сертификатов обучающихся	0 – отсутствие(качество менее 25%) 1 – частичное соответствие (26- 70%) 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	региональных и федеральных мониторинговых исследований и т.п.	и т.д.	соответствие (71% и выше)		
2.3. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах* <i>учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальный – 2 – победа, призёр	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр		
			Федеральный, международный 3 – участие 5 – победа, призёр		
2.4. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальный – 2 – победа, призёр	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр		
			Федеральный, международный 3 – участие		

			5 – победа, призёр		
2.5. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности. Результативность работы кружка.	Рабочие программы кружка, студии, секции, факультатива; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы по применению во внеурочной деятельности проектных методик и технологий; призовых мест обучающихся в социально-значимых проектах, акциях	Справка об организации деятельности обучающихся в социально значимых проектах с указанием результативности; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 18					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Доля обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по региону (от общего числа выпускников 11 (12)-х классов данного учителя, сдававших ЕГЭ по его предмету)	Результаты ЕГЭ по предмету	Выписка из протокола результатов ЕГЭ, заверенная руководителем образовательного учреждения	До 30 % - 1	Выставляется соответствующий балл	
			31 - 70% - 2		
			71 - 100% - 3		

3.2. Доля обучающихся, имеющих результаты ГИА выше среднего по региону (от общего числа выпускников 9-х классов данного учителя, сдававших ГИА по его предмету)	Результаты ГИА по предмету	Выписка из протокола результатов ГИА, заверенная руководителем образовательного учреждения	До 30 % - 1 31 - 70% - 2 71 - 100% - 3	Выставляется соответствующий балл	
3.3. Доля выпускников 9-го класса, подтвердивших годовые отметки по результатам ГИА по предмету данного учителя	Объективность оценки учителем знаний обучающихся	Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по результатам ГИА, заверенная руководителем образовательного учреждения	До 50 % - 1 51 – 85 % - 2 86 – 100 % - 3	Выставляется соответствующий балл	
3.4. Доля выпускников 11-го класса, подтвердивших годовые отметки по результатам ЕГЭ по предмету данного учителя	Объективность оценки учителем знаний обучающихся	Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по результатам ЕГЭ, заверенная руководителем образовательного учреждения	До 50 % - 1 51 – 85 % - 2 86 – 100 % - 3	Выставляется соответствующий балл	
3.5. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода	Результаты рубежного контроля (по итогам четверти, полугодия, года)	Справка о положительной динамике качества знаний; таблица с показателями качества знаний по классам; заверенная копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года (с указанием Ф,И,О, педагога);	До 30 % - 1 31 - 70% - 2 71 - 100% - 3	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 15

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Непрерывность профессионального образования, сведения о повышении квалификации	Регулярное повышение квалификации через различные формы (семинары, круглые столы, мастер-классы и др.), в том числе в межкурсовой период	Копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, об участии в различных методических мероприятиях	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1 семинар) 2 – полное соответствие (2 семинара и более)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (очное, заочное)	Презентация профессионального мастерства учителя в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня. Участие в заочных конкурсах методических разработок различного уровня. <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности участия; копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов, выписки из протоколов районных методических объединений, копии публикаций и т.д.	Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3 Федеральный, международный - 4	Выставляется соответствующий балл	
4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) Выступления на педагогических советах и	Копии приказов, писем, свидетельствующих об экспериментальной деятельности, отчетов по результатам экспериментальной деятельности;	Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный, федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	

	заседаниях МО) * <i>учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	копии сертификатов, дипломов и т.д.			
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации в печатной и электронной формах * <i>учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i> * <i>в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Аналитическая справка об участии педагога в методической деятельности, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности; копии сертификатов участия, грамот, дипломов; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.	Школьный - 1 Муниципальный - 2	Выставляется соответствующий баллов	
			Региональный - 3		
			Федеральный - 4		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; тьюторство, модераторство,	Копии приказов, положений о мероприятиях с указанием состава жюри; сертификаты педагога-	Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3	Выставляется соответствующий балл	

	руководство творческими группами	тьютора или педагога-модератора; выписки из протоколов экспертных групп; и т.д.	Федеральный, международный - 4		
4.6. Участие педагога в организации и проведении мониторингов на базе школы.	Участие в организации и проведения итогового собеседования, итогового сочинения, ВПР, РПР	Копии приказов.	Ответственный организатор, технический специалист – 5 Организатор в аудитории – 2 Дежурный по коридору – 1	Выставляется соответствующий балл	
4.7. Организация семейного обучения	Участие в организации и проведении аттестации обучающихся, находящихся на семейной форме получения образования.	Копии приказов.	Ответственный организатор – 5 Учитель начальных классов – 1 за каждого Учитель иностранного языка - 3 Учитель музыки – 2	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 27					

Критерий V. Выполнение работ, входящих в рамки должностных обязанностей					
5.1. Организация общешкольных тематических мероприятий (предметных недель, месячников, соревнований на	Участие педагога в общешкольных тематических мероприятиях	План проведения недели, приказ директора о проведении недели	0 - отсутствие 1 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	

<i>первенство школы и т д)</i>					
5.2. Участие в сетевом взаимодействии	Участие в мероприятиях сетевого уровня	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Муниципальный - 2 Отсутствие - 0	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Сдача школьной документации	Сдача по графику рабочих программ, отчетов, портфолио и т.д.	Информация директора, заместителей директора по УВР, ВР.	По графику – 2 Не по графику - 0	Выставляется сумма баллов	
	Система работа педагога с журналом		без замечаний – 3 своевременное исправление - 1 систематические нарушения- 0		
	Работа с «Дневник. ру»		По графику – 2 Не по графику - 0		
5.4. Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения	Система работы классного руководителя с детьми группы риска	Справка от социального педагога	Увеличение – минус 2 Сохранение – 1 Снижение - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.5. Организация питания обучающихся	Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием	Справка с указанием доли обучающихся класса, охваченных горячим питанием	0% - 4% - 0 5%- 50% - 1 51% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.6. ГТО	Доля обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	Справка с указанием доли обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	0% - 4% - 0 5%- 60% - 1 61% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.7. Общественная деятельность	Участие педагога в работе педобщества.	Справка с указанием вида работ	Педобщество – 1	Выставляется сумма баллов	

<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 36</i>	Сумма баллов по критерию 5
<i>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 110</i>	Сумма баллов по критериям 1 - 5

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-предметника (технология, изобразительное искусство, музыка, мировая художественная культура) экологии

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик (использование проектной и исследовательской деятельности на уроке)	Справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе (с расшифровкой применительно к своему уроку, выписка из рабочих программ)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Уровень предоставляемого содержания образования</i>	Наличие системы работы по авторским программам, коррекционным программам	Справка с указанием авторской программы. Справка с указанием работы по коррекционной программе	0 – отсутствие 2 – наличие авторской программы 2 – наличие работы по коррекционной программе	0/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование ИКТ в образовательном</i>	Использования (и/ или разработка) электронных	Справка об использовании электронных ресурсов в	0 - отсутствие 1 – частичное	0/1/2 Выставляется	

<i>процессе</i>	образовательных ресурсов, применения дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	образовательном процессе (перечень и краткая характеристика электронных учебно-методических комплектов, план-график использования ИКТ) подписанная руководителем МО; <ul style="list-style-type: none"> • справка об использовании сети интернет при подготовке к урокам, <ul style="list-style-type: none"> • справка с указанием наличия банка презентаций, • используемых на уроке. 	соответствие 2 – полное соответствие	соответствующий балл	
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Динамика показателей предметных знаний обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • - качества знаний; • - индивидуальных показателей обучающихся 	Таблицы динамики показателей качества знаний (за 1 год); таблицы динамики индивидуальной успеваемости обучающихся (за 1 год)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа (РЦОКО, Статград и т.д.)	Официально зафиксированные достижения обучающихся по результатам: внутришкольных и муниципальных проверок и срезов знаний; региональных и федеральных мониторинговых исследований и т.п.	Справка об итогах диагностических исследований качества знаний; копии протоколов результатов мониторинговых исследований; копии сертификатов обучающихся и т.д.	0 – отсутствие(качество менее 25%) 1 – частичное соответствие (26- 70%) 2 – полное соответствие (71% и выше)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах* <i>учитываются</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальны й	Выставляется соответствующий балл	

	<i>победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>		2 – победа, призёр Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр Федеральный, международный 3 – участие 5 – победа, призёр		
2.4. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальный 2 – победа, призёр Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр Федеральный, международный 3 – участие 5 – победа, призёр	Выставляется соответствующий балл	
2.5. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной	Рабочие программы кружка, студии, секции, факультатива; диагностика результатов работы кружка и	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	направленности. Результативность работы кружка.	др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	соответствие		
	Наличие системы работы по применению во внеурочной деятельности проектных методик и технологий; призовых мест обучающихся в социально-значимых проектах, акциях	Справка об организации деятельности обучающихся в социально значимых проектах с указанием результативности; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 18					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности (от общего числа обучающихся у данного педагога)	Аналитическая справка; таблица с указанием фамилий обучающихся, принимавших участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности (выставки, ярмарки поделок, демонстрации мод, концерты и др.), заверенная администрацией ОУ; копии приказов, сертификаты и др.	1 - 30 % - 1	Выставляется соответствующий балл	
			31 – 70 % - 2		
			71 – 100 % - 3		

	<p>Победы и призовые места обучающихся, подготовленных данным педагогом, на мероприятиях художественно-эстетической направленности различного уровня</p> <p><i>*учитываются победы в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких побед</i></p>	<p>Аналитическая справка; таблица с указанием фамилий победителей и призеров; копии приказов, сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем и т.п.</p>	<p>Школьный - 1 Муниципальный- 2</p> <p>Региональный- 3</p> <p>Федеральный и выше - 4</p>		
<p>3.2.. Участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической, краеведческой, поисковой направленности</p>	<p>Количество призовых мест в мероприятиях военно-патриотической, экологической, краеведческой, поисковой направленности</p> <p><i>*учитываются призовые места в мероприятиях различного уровня независимо от числа призовых мест</i></p>	<p>Аналитическая справка; копии сертификатов, дипломов, грамот, приказов, благодарственных писем и т.п.</p>	<p>Школьный - 1 Муниципальный- 2</p> <p>Региональный- 3</p> <p>Федеральный и выше - 4</p>	<p>Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>3.3. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода.</p>	<p>Результаты рубежного контроля</p>	<p>Заверенная копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года(с указанием Ф,И,О, педагога)</p>	<p>Менее 30 % - 0</p> <p>31 - 69 % - 1</p> <p>70 – 100 % - 2</p>	<p>Выставляется соответствующий балл</p>	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 13					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания

<p>4.1. Непрерывность профессионального образования, сведения о повышении квалификации</p>	<p>Регулярное повышение квалификации через различные формы (семинары, круглые столы, мастер-классы и др.), в том числе в межкурсовой период</p>	<p>Копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, об участии в различных методических мероприятиях</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1 семинар) 2 – полное соответствие(2 семинара и более)</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (очное, заочное)</p>	<p>Презентация профессионального мастерства учителя в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня. Участие в заочных конкурсах методических разработок различного уровня. * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</p>	<p>Аналитическая справка, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности участия; копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов, выписки из протоколов районных методических объединений, копии публикаций и т.д.</p>	<p>Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3 Федеральный, международный - 4</p>	<p>Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) Выступления на педагогических советах и заседаниях МО)</p>	<p>Копии приказов, писем, свидетельствующих об экспериментальной деятельности, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов,</p>	<p>Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный, федеральный - 3</p>	<p>Выставляется соответствующий балл</p>	

	<i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	дипломов и т.д.			
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации в печатной и электронной формах <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Аналитическая справка об участии педагога в методической деятельности, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности; копии сертификатов участия, грамот, дипломов; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
			Федеральный - 4		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; тьюторство, модераторство,	Копии приказов, положений о мероприятиях с указанием состава жюри; сертификаты педагога-	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		

	руководство творческими группами	тьютора или педагога-модератора; выписки из протоколов экспертных групп; и т.д.	Федеральный, международный - 4		
4.6. Участие педагога в организации и проведении мониторингов на базе школы.	Участие в организации и проведения итогового собеседования, итогового сочинения, ВПР, РПР	Копии приказов.	Ответственный организатор, технический специалист – 5 Организатор в аудитории – 2 Дежурный по коридору – 1	Выставляется соответствующий балл	
4.7. Организация семейного обучения	Участие в организации и проведении аттестации обучающихся, находящихся на семейной форме получения образования.	Копии приказов.	Ответственный организатор – 5 Учитель начальных классов – 1 за каждого Учитель иностранного языка - 3 Учитель музыки – 2	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 27					

Критерий V. Выполнение работ, входящих в рамки должностных обязанностей

5.1. Организация общешкольных тематических мероприятий (предметных недель, месячников, соревнований на	Участие педагога в общешкольных тематических мероприятиях	План проведения недели, приказ директора о проведении недели	0 - отсутствие 1 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
---	---	--	---	-----------------------------------	--

<i>первенство школы и т д)</i>					
5.2. Участие в сетевом взаимодействии	Участие в мероприятиях сетевого уровня	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Муниципальный - 2 Отсутствие - 0	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Сдача школьной документации	Сдача по графику рабочих программ, отчетов, портфолио и т.д.	Информация директора, заместителей директора по УВР, ВР.	По графику – 2 Не по графику - 0	Выставляется сумма баллов	
	Система работа педагога с журналом		без замечаний – 3 своевременное исправление - 1 систематические нарушения- 0		
	Работа с «Дневник. ру»		По графику – 2 Не по графику - 0		
5.4. Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения	Система работы классного руководителя с детьми группы риска	Справка от социального педагога	Увеличение – минус 2 Сохранение – 1 Снижение - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.5. Организация питания обучающихся	Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием	Справка с указанием доли обучающихся класса, охваченных горячим питанием	0% - 4% - 0 5%- 50% - 1 51% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.6. ГТО	Доля обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	Справка с указанием доли обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	0% - 4% - 0 5%- 60% - 1 61% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.7. Общественная деятельность	Участие педагога в работе педобщества.	Справка с указанием вида работ	Педобщество – 1	Выставляется сумма баллов	

Сумма баллов по критерию 5	
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 36</i>	
Сумма баллов по критериям 1 - 5	
<i>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 110</i>	

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-предметника
(ОБЖ, физической культуры)**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик (использование проектной и исследовательской деятельности на уроке)	Справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе (с расшифровкой применительно к своему уроку, выписка из рабочих программ)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Уровень предоставляемого содержания образования</i>	Наличие системы работы по авторским программам, коррекционным программам	Справка с указанием авторской программы. Справка с указанием работы по коррекционной программе	0 – отсутствие 2 – наличие авторской программы 2 – наличие работы по коррекционной программе	0/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использования (и/ или разработка) электронных образовательных ресурсов,	Справка об использовании электронных ресурсов в образовательном процессе	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий	

	применения дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	(перечень и краткая характеристика электронных учебно-методических комплектов, план-график использования ИКТ) подписанная руководителем МО; <ul style="list-style-type: none"> • справка об использовании сети интернет при подготовке к урокам, • справка с указанием наличия банка презентаций, используемых на уроке. 	2 – полное соответствие	балл	
<i>1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся</i>	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14</i>					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Динамика показателей предметных знаний обучающихся: • - качества знаний; • - индивидуальных показателей обучающихся	Таблицы динамики показателей качества знаний (за 1 год); таблицы динамики индивидуальной успеваемости обучающихся (за 1 год)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа (РЦОКО, Статград и т.д.)	Официально зафиксированные достижения обучающихся по результатам: внутришкольных и муниципальных проверок и срезов знаний; региональных и федеральных мониторинговых исследований и т.п.	Справка об итогах диагностических исследований качества знаний; копии протоколов результатов мониторинговых исследований; копии сертификатов обучающихся и т.д.	0 – отсутствие(качество менее 25%) 1 – частичное соответствие (26- 70%) 2 – полное соответствие (71% и выше)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах* учитываются	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальны й	Выставляется соответствующий балл	

	<i>победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>		2 – победа, призёр Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр Федеральный, международный 3 – участие 5 – победа, призёр		
2.4. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Школьный – 1 победа, призёр Муниципальный 2 – победа, призёр Региональный 2- участие, 3 – победа, призёр Федеральный, международный 3 – участие 5 – победа, призёр	Выставляется соответствующий балл	
2.5. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности.	Рабочие программы кружка, студии, секции, факультатива; диагностика результатов работы кружка и др.;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Результативность работы кружка.	копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.			
	Наличие системы работы по применению во внеурочной деятельности проектных методик и технологий; призовых мест обучающихся в социально-значимых проектах, акциях	Справка об организации деятельности обучающихся в социально значимых проектах с указанием результативности; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 18</i>					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий	Использование метода проектов на уроках и во внеурочной деятельности	Аналитическая справка с указанием раздела программы, класса, тематике проектов, числа участников, результативность, заверенная администрацией ОУ; копии сертификатов, дипломов, грамот	0-отсутствие	Выставляется соответствующий балл	
			1-частичное соответствие		
			2-полное соответствие		
3.2. Результативность участия команды в спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания», «Спартакиада среди сельских школ»	Результаты спортивных соревнований школьников под руководством данного учителя.	Копия приказов о руководстве учителем командой, об участие команды в соревнованиях, копии дипломов, грамот.	Муниципальный	Выставляется соответствующий балл	
			0-отсутствие 1-участие 2-победа		
			Региональный		
			0-отсутствие 1-участие 2-победа		

			Федеральный 0-отсутствие 1-участие 2-победа		
3.5. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода	Результаты рубежного контроля (по итогам четверти, полугодия, года)	Справка о положительной динамике качества знаний; таблица с показателями качества знаний по классам; заверенная копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года (с указанием Ф,И,О, педагога);	До 30 % - 1 31 - 70% - 2 71 - 100% - 3	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 15					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Непрерывность профессионального образования, сведения о повышении квалификации	Регулярное повышение квалификации через различные формы (семинары, круглые столы, мастер-классы и др.), в том числе в межкурсовой период	Копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, об участии в различных методических мероприятиях	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1 семинар) 2 – полное соответствие(2 семинара и более)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах,	Презентация профессионального мастерства учителя в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других	Аналитическая справка, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности,	Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3	Выставляется соответствующий балл	

имеющих профессиональное значение (очное, заочное)	мероприятий различного уровня. Участие в заочных конкурсах методических разработок различного уровня. <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	результативности участия; копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов, выписки из протоколов районных методических объединений, копии публикаций и т.д.	Федеральный, международный – 4		
4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) Выступления на педагогических советах и заседаниях МО) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Копии приказов, писем, свидетельствующих об экспериментальной деятельности, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный, федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации в печатной и электронной формах <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации</i>	Аналитическая справка об участии педагога в методической деятельности, включающая таблицу с перечислением мероприятий, вида деятельности, результативности; копии сертификатов участия, грамот, дипломов; тексты web-публикаций с	Школьный - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3 Федеральный - 4	Выставляется соответствующий баллов	

	<i>«Педагогическое общество России»</i>	указанием Интернет-адреса; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.			
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; тьюторство, модераторство, руководство творческими группами	Копии приказов, положений о мероприятиях с указанием состава жюри; сертификаты педагога-тьютора или педагога-модератора; выписки из протоколов экспертных групп; и т.д.	Школьный - 1 Муниципальный - 2	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 3		
			Федеральный, международный - 4		
4.6. Участие педагога в организации и проведении мониторингов на базе школы.	Участие в организации и проведения итогового собеседования, итогового сочинения, ВПР, РПР	Копии приказов.	Ответственный организатор, технический специалист – 5 Организатор в аудитории – 2 Дежурный по коридору – 1	Выставляется соответствующий балл	
4.7. Организация семейного обучения	Участие в организации и проведении аттестации обучающихся, находящихся на семейной форме получения образования.	Копии приказов.	Ответственный организатор – 5 Учитель начальных классов – 1 за каждого Учитель иностранного языка - 3	Выставляется соответствующий балл	

			Учитель музыки – 2		
Сумма баллов по критерию 4					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 27</i>					

Критерий V. Выполнение работ, входящих в рамки должностных обязанностей					
5.1. Организация общешкольных тематических мероприятий (предметных недель, месячников, соревнований на первенство школы и т.д.)	Участие педагога в общешкольных тематических мероприятиях	План проведения недели, приказ директора о проведении недели	0 - отсутствие 1 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
5.2. Участие в сетевом взаимодействии	Участие в мероприятиях сетевого уровня	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Школьный -1 Муниципальный - 2 Отсутствие – 0	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Сдача школьной документации	Сдача по графику рабочих программ, отчетов, портфолио и т.д.	Информация директора, заместителей директора по УВР, ВР.	По графику – 2 Не по графику - 0	Выставляется сумма баллов	
	Система работа педагога с журналом		без замечаний – 3 своевременное исправление - 1 систематические нарушения- 0		
	Работа с «Дневник. ру»		По графику – 2 Не по графику - 0		
5.4. Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения	Система работы классного руководителя с детьми группы риска	Справка от социального педагога	Увеличение – минус 2 Сохранение – 1	Выставляется соответствующий балл	

			Снижение – 2		
5.5. Организация питания обучающихся	Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием	Справка с указанием доли обучающихся класса, охваченных горячим питанием	0% - 4% - 0 5% - 50% - 1 51% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.6. ГТО. Подготовка детей ГТО и организация.	Доля обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	Справка с указанием доли обучающихся класса, зарегистрированных на сайте ГТО.	0% - 4% - 0 5% - 60% - 1 61% и выше - 2	Выставляется соответствующий балл	
5.7. Общественная деятельность	Участие педагога в работе педобщества.	Справка с указанием вида работ	Педобщество – 1	Выставляется сумма баллов	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 36			Сумма баллов по критерию 5		
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 110			Сумма баллов по критериям 1 - 5		

VI. Дополнительные стимулирующие выплаты

За работу, связанную с образовательным и воспитательным процессами, с мониторинговыми исследованиями, но не входящую в круг основных обязанностей работника, предусматриваются выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

	Критерии оценки результативности деятельности	Баллы
Секретарь педагогического совета	Оформление протоколов педагогических советов	10
Секретарь совещаний при директоре	Оформление протоколов совещания при директоре	10
Ответственный за бесперебойное функционирование Системы «Дневник.ру»	Эксплуатация программного обеспечения, своевременность и достоверность заполнения баз данных, обеспечение информационной безопасности, обеспечение сбора и обновление баз данных на школьном уровне, формирование отчетов, генерируемых системой, ведение электронного журнала и регистрация сопутствующих сведений об успеваемости обучающихся, необходимые для реализации информационно-справочного обеспечения пользователей, проверка работы педагогов в «Дневнике.ру»	До 15
Диспетчер расписания	Своевременное и качественное составление расписания уроков и внеурочных занятий, классных часов. Своевременное и качественное ведение журнала замещенных и пропущенных уроков.	До 30
Ответственный за работу по поддержке и обновлению официального сайта учреждения	Отвечает за содержательное наполнение школьного сайта и за его своевременное обновление, изменение дизайна и структуры, размещение новой и удаление устаревшей информации, публикация информации из баз данных, разработка новых web-страниц, реализация политики разграничения доступа и обеспечение безопасности информационных ресурсов.	До 10
Технический специалист	Ведёт работу по фильтрации необходимого контента из интернета, настройке базового и программного обеспечения. Выполняет работу по наладке, настройке компьютерного оборудования, web-камер, копировальной техники, мультимедийного оборудования	До 10
Ответственный за выполнение функций уполномоченного по охране труда	Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; принимать участие в	До 10

	<p>расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получать информацию от руководителя или иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; защищать права и законные интересы членов профсоюзного союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе; предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения, осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями; принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов, принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда; принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права, принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении</p>	
--	---	--

	трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.	
Ответственный за работу в ФИС ФРДО, оформление аттестатов	Оформление аттестатов обучающихся 9,11 классов, занесение данных в ФИС ФРДО	До 10
Ответственный за организацию питания в школе	Организация горячего питания, молоко	До 30
Ответственный за сопровождении в школьном автобусе при подвозе	Сопровождение обучающихся во время следования на школьном автобусе по маршруту школа – дом - школа	До 10
Председатель ПК и члены профкома	Выполнение функций председателя ПК	До 10
Ответственный за антитеррористическую безопасность	Подготовка планов мероприятий, проектов приказов и распоряжений руководителя общеобразовательного учреждения по вопросам антитеррористической защиты, а также подготовка отчётной документации. Разработка паспорта безопасности объекта (территории), инструкций по действиям администрации, персонала, обучающихся общеобразовательного учреждения при угрозе или совершении диверсионно-террористического акта. Организация и проведение теоретических занятий и практических тренировок с персоналом и обучающимися по их действиям при угрозе совершения или совершении террористического акта	До 15

VI. Порядок расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией.

7.2. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала для представления аналитической информации руководителю образовательной организации для рассмотрения на заседании Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. Раздел 4 настоящего Положения включает в себя перечень критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала присваивается определённое максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 30. Образовательная организация может самостоятельно устанавливать количество баллов.

7.4. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала относится к компетенции образовательной организации.

7.5. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала за период с сентября по август денежный вес каждого балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого работника из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.

7.6. Вновь прибывшему работнику из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала выплачивается стимулирующая надбавка в размере 10 баллов.

7.7. При совмещении должностей стимулирующие выплаты производятся по основной должности.

7.8. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации, в котором указывается количество баллов каждого работника и сумма выплаты.

VIII. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

8.1. Основными принципами оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке представляемой информации.

8.2. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала регламентируется следующими документами:

- нормы СанПиНа;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района.

8.3. Структура оценки состоит из 2 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

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

8.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательной осуществляется заместителем руководителя по административно-хозяйственной работе.

8.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Наименование критерия		
1	Высокая организация работы по обеспечению образовательного процесса и качественное ведение документации		
	20 - 39%	40%-60%	61%-100%
	1	3	5
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности		
	Да	Нет	
	0	5	
3	Осуществление контроля за исправностью лабораторного оборудования		

	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
4	Участие в текущем ремонте оборудования		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Имеются нарушения	Отсутствуют нарушения	
	0	5	
Итого			30

8.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование критерия				
1	Обеспечение санитарно - гигиенических условий в образовательном учреждении				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
4	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его своевременное восстановление и пополнение				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
5					
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
6	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
7	Организация регулярных работ по благоустройству и озеленению пришкольной территории				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
8	Своевременное приобретение и организация доставки канцелярских и хозяйственных				

	товаров				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
9	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заведующего хозяйством со стороны участников образовательных процесса				
	Нет			Да	
	0			10	
10	Высокое качество работы младшего обслуживающего персонала				
	Нет			Да	
	0			10	
Итого					

8.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Наименование критерия		
1	Соблюдение норм и требований Сан Пин на закрепленной территории		
	Нет		Да
	0		5
2	Своевременное наведение порядка на территории		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудованию на закрепленной территории		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
5	Своевременное обеспечение доступа к образовательному учреждению в зимнее время, своевременный покос травы в летнее время		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
6.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Имеются нарушения		Отсутствуют нарушения
	0		5
Итого			

8.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Наименование критерия		
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства		
	Да		Нет
	5		0
2	Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации. Быстрое принятие решений в нештатной ситуации		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
4	Отсутствие жалоб		
	Да		Нет
	5		0
5	Выполнение разовых работ не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да		Нет
	5		0
			Итого

8.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря-машинистки

№ п/п	Наименование критерия		
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной документации образовательной организации		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
2	Качество исполнения служебных материалов, запросов и др.		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
3	Соблюдение сроков исполнения распоряжений и приказов		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
4	Создание банка данных, необходимых для работы образовательной организации, и эффективное их использование		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%

	1	3	5
5	Работа с электронной почтой		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	5	0	
		Итого	

8.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности слесаря – сантехника

№ п/п	Наименование критерия		
1	Отсутствие жалоб по результатам выполнения работ		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Устранение аварийных ситуаций		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
3	Ремонт в образовательном учреждении		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
4	Осуществление надзора за санитарно – техническим оборудованием		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	5	0	
		Итого	

8.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика производственных и служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Наименование критерия
1	Выполнение требований СанПиНа (чистота и регулярность уборки помещений, использование моющих средств, дезинфицирующих средств)

	Нет	Да	
	0	5	
2	Ремонт в образовательном учреждении (покраска окон, дверей, радиаторов, панелей, стирка занавесок, уборка после ремонта, помывка светильников и люстр)		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
3	Качественное выполнение дополнительных поручений заместителя директора по АХР		
	Нет	Да	
	0	5	
4	Работа на пришкольном участке		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Дежурство на переменах		
	Нет	Да	
	0	5	
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	5	0	
	Итого		

8.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

№ п/п	Наименование критерия		
1	Соблюдение норм и требований СанПиНа		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности		
	20 - 39%	60% - 40%	61% - 100%
	1	3	5
3	Ремонт в образовательной организации		
	20 - 39%	60% - 40%	61% - 100%
	1	3	5
4	Отсутствие жалоб		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Отсутствие краж в гардеробе		
	Нет	Да	
	0	5	
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	

5	0
Итого	

8.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя школьного автобуса

№ п/п	Наименование критерия		
1	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Устранение неисправности автотранспорта		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
3	Интенсивность труда и расширение функциональных обязанностей		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
4	Обеспечение безопасной перевозки детей		
	Нет	Да	
	0	10	
5	Выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
6	Отсутствие ДТП, замечаний		
	Да	Нет	
	10	0	
Итого			

9. Порядок расчета и выплаты стимулирующих выплат заместителям руководителя и работникам иных категорий педагогического персонала.

9.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала осуществляется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией.

9.2. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала за период с сентября по август денежный вес каждого балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого работника из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала.

9.3. Критерии оценки деятельности заместителей директора по УВР и АХР соответствуют критериям оценивания деятельности руководителя. После сбора портфолио руководителем организации заместителям руководителя назначается такое же количество баллов по результатам работы образовательной организации за отчётный период.

9.4. Вновь прибывшему заместителю руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала выплачивается стимулирующая надбавка в размере 20 баллов.

9.5. При совмещении должностей стимулирующие выплаты производятся по основной должности.

9.6. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации, издаваемом с учетом мнения профсоюзной организации, в котором указывается количество баллов каждого работника и сумма выплаты

10. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности иных педагогических работников

10.1. Воспитатель группы продлённого дня

Критерии	Показатели							
1. Достижения воспитанников данного воспитателя ГПД	Максимальный балл по критерию – 20							
	<u>1) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К1П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов, но не более 20	
	школьный	Сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -3 2 и более-6	Участие – 3 1- призовое место -7 2 и более - 10	Участие - 4 1 призовое место -9 2 и более-15	Участие - 5 1 призовое место - 12 2 и более – 20			
	<u>2) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К1П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов, но не более 20	
	школьный	Сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -3 2 и более-6	Участие - 3 1 призовое место -7 2 и более - 10	Участие -5 1 призовое место -9 2 и более-15	Участие - 7 1 призовое место - 12 2 и более – 20			
	<u>3) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К1П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов, но не более 20	
	школьный	Сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -3 2 и более-6	Участие - 3 1 призовое место -7 2 и более - 10	Участие -5 1 призовое место -9 2 и более-15	Участие - 7 1 призовое место - 12 2 и более – 20			
В целом по критерию выставляется средний балл								
2. Качество деятельности воспитателя по созданию условий и реализации	Максимальный балл по критерию - 20							
	<u>1) доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов) К2П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	до 40%	40-59%	60-79%	80% и более				
	8	10	15	20				
	<u>2) участие воспитателя в инновационной деятельности, в работе стажировочной площадки, апробации новых методик К2П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
Муниципальный уровень		Региональный уровень		Федеральный уровень				
10		15		20				

	3) качество планирования и организации клубных часов K2П3				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХбалл				
	Недопустимый уровень	Критический уровень	Допустимый уровень	Оптимальный уровень						
	0	10	15	20						
	4) систематическое ведение личного сайта воспитателя ГПД K2П4				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХбалл				
	Отсутствие сайта	Несистематическое ведение сайта (реже 1 раза в 3 месяца)	Своевременное обновление сайта	наличие у учителя призовых мест на конкурсах профессиональных сайтов						
	0	8	15	20						
	5) результативность использования ИКТ в воспитательном процессе K2П5				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется средний балл				
	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line	Прохождение курсов в дистанционном режиме	использование воспитателем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме						
	20	20	20	20						
	6) качество обустройства кабинета ГПД (по итогам школьного смотра кабинетов) K2П6				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХбалл				
	До 30 баллов	31-40 баллов	41-50 баллов	51-64 балла			65 и более			
	0	5	10	15			20			
	7) качество предметной деятельности: организация и проведение открытых предметных событий в рамках внутришкольных программ (предметные недели, социальные, образовательные практики, проекты, экскурсии и т.п.) K2П7				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХбалл				
	0	1-2 мероприятия		3 и более мероприятий						
	0	10		20						
В целом по критерию выставляется средний балл										
Максимальный балл по критерию - 20										
3. Воспитательная деятельность	1) Достижения воспитанников в развитии личности, рост уровня социализированности, воспитанности (мониторинг воспитанности) K3П1				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХбалл				
	Низкий уровень		Средний				Высокий			
	0		10				20			
	2) наличие в ГПД организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям K3П2				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХбалл				
	0		1 организация или коллектив				2 и более организаций, коллективов			
	0		10				20			
	3) результаты очных конкурсов детского творчества, фестивалей и других мероприятий духовно-нравственной направленности K3П3				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20				
	Школьный уровень		Муниципальный уровень				Региональный уровень		более высокий уровни	
	Призеры – 2 Победитель -3		Участие -2 Призеры – 3				Участие -5 Призеры – 7		Участие -7 Призеры– 10	

	Но не более 10 баллов	Победитель -4	Победитель-10	Победитель - 15	Победитель – 20		
	4) динамика количества воспитанников, состоящих на учете в ПДНи на внутришкольном учете <u>КЗП4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	увеличение	сохранение	отсутствие	снижение			
	0	10	15	20			
	5) участие ГПД в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах <u>КЗП5</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Не принимали участие	Школьный уровень	Сетевой уровень	Муниципальный уровень			
	0	1 акция – 2 2 акции -4 3 и более - 6	1 акция – 6 2 акции -8 3 и более - 12	1 акция – 12 2 акции -15 3 и более -20			
	6) количество открытых мероприятий, организованных и подготовленных воспитанниками ГПД <u>КЗП6</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	1	2	3 и более			
	0	10	15	20			
	7) Организация и проведение выездных дел (походы в театр, кино, экскурсии, турпоходы) <u>КЗП7</u>						
	Не организовывал и выезды	Организовывали 1-2 выезда	Организовывал и 3-4 выезда	Организовывали 5-6 выездов	Организовывали более 6 выездов	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	5	10	15	20		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-7						
	Максимальный балл по критерию - 20						
4. Деятельность воспитателя по совершенствованию профессиональной компетентности	1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах <u>К6П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	Школьный уровень	Сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
	5	8	12	17	20		
	2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий <u>К6П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Сетевой	муниципальный	региональный	всероссийский	международный		
	3	5	10	15	20		
	3) участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями <u>К6П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	Школьный уровень	Сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
	по 2, руководитель – по 3 за каждое участие, но не более 6 баллов	по 3, руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 10 баллов	по 5, руководитель – по 7 за каждое участие, но не более 15 баллов	по 7 за участие, но не более 15 баллов, руководитель - 15	20 баллов		
	4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах <u>К6П4</u>					Подтверждающий документ	Выставляется сумма
Школьный	Сетевой	муниципальный	региональный	более высокий			

	уровень	уровень	й уровень	й уровень	уровень	(стр. ___)	баллов, но не более 20
	Участие – 10 Победа -12	Участие – 12 Победа -14	Участие – 14 Победа -16	Участие – 14 Победа -16	Участие – 18 Победа -20		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4						
5. Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива	Максимальный балл по критерию - 20						
	1) воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К5П1					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	Более высокий			
	2 – член 5- руководитель	5 – член 10-- руководитель	10– член 15- руководитель	15– член 20- руководитель			
	2) воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К5П2					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Нет		да				
	0		20				
	3) воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К5П3					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	Более высокий			
	2 – член 5- руководитель	5– член 10- руководитель	10 член 15- руководитель	15– член 20- руководитель			
	4) выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания, удаление воспитанников из ГПД, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, дежурство, посещение совещаний и др.) К5П4					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Имеются нарушения		Нет нарушений				
	0		20				
	5) полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации (планы работы, журналы ГПД, отчеты и т.п.) К5П5					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Наличие замечаний		Отсутствие замечаний				
0		20					
6) Степень участия воспитателя в работе по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе К5П6					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
Наличие обоснованных обращений участников образовательного процесса		Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса					
0		20					
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6						
	Итого						

10.2. Старшая вожатая

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности			Баллы
1.Наличие детской общественной организации			
Отсутствие		Наличие	
0		5	
2.Организация праздников и мероприятий различной направленности			Выставляется макс. Балл
Выполнение плана воспитательной работы	Наличие мероприятий проводимых в каникулярное время, выходные дни	Участие в муниципальных, региональных мероприятиях	

5		10		15		
3.Участие в организации и проведении мероприятий с привлечением родительской общности						
1-2 мероприятия		Более 2 мероприятий				
5		10				
4.Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений участников образовательных отношений на неправомерные действия педагога-организатора, старшего вожатого						Выставляется макс. Балл
Отсутствие жалоб		Наличие позитивных отзывов				
5		10				
5.Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в творческих конкурсах						Выставляется сумма баллов, но не более 20 баллов
Сетевой уровень		Муниципальный уровень		Региональный и выше уровень		
Участие - 2 Призовые места - 4		Участие - 3 Призовые места - 4		Участие - 4 Призовые места - 6		
6.Включенность в методическую работу: зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, организация выставок и т. д.						Выставляется макс. Балл
Школьный/сетевой уровень		Муниципальный уровень		Региональный и выше уровень		
5		10		15		
7.Качество обеспечения функциональных обязанностей						Выставляется сумма баллов
Качество ведения отчетной документации		Выполнение дополнительных функций		Взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования		
5		5		10		
8.Эффективность использования костюмерной						Выставляется макс. Балл
Наличие костюмерной		Реализация плана развития костюмерной				
2		5				
Итого						

**10.3. Критерии и показатели качества и результативности
труда педагога – психолога**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии; копии приказов, дипломов, сертификатов	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение	Приложение отчетов по	0 - отсутствие	0/1/2	

	мониторинговых исследований	<p>мониторинговым исследованиям за отчетный период.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет) • Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет) • Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет) 	<p>1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>Выставляется соответствующий балл</p>	
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	Аналитический отчет о работе с коллективом ОУ; программа выступлений на педагогических советах и МО по результатам психологических исследований	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (с	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих	Аналитическая справка, внешние рецензии от профессионального сообщества;	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1-2 разработки) 2-полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	

внешней рецензией от профессионального сообщества)	развивающий характер образовательного процесса		(свыше 3 разработок)		
1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	Участие в on-line - конференциях, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики; ведение странички сайта; проведение консультаций в дистанционном режиме	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога-психолога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет, веб-страницу ОУ, личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение психолого-педагогических консилиумов	Приказ о проведении ППК, решение ППК • по проблеме ребенка • по проблеме группы детей • по проблеме класса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное	0/1/2 Выставляется	

	<p>работа с различными категориями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; 		соответствие 2 – полное соответствие	соответствующий балл	
<p>Сумма баллов по критерию 1 <i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 23</i></p>					
<p>Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»</p>					
<p>2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся</p>	<p>Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов</p>	<p>Аналитическая справка адаптационного периода в 1 и 5 классах; таблицы динамики (за 3 лет);</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
	<p>Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации</p>	<p>Аналитическая справка предпрофильной подготовки и профильного сопровождения в 8-11 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет);</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из</p>	<p>Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике</p>	<p>Аналитическая справка; программа сопровождения; грамоты</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	

реестра олимпиад разного уровня)	Участие и победы в конкурсных мероприятиях по социально-психологической тематике (конкурсы, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) *учитывается уровень мероприятий без учета числа участников и победителей	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальны й: 1- участие 2- победа Региональный: 2- участие 3- победа Федеральный: 3- участие 4- победа	Выставляется соответствующий балл	
2.3. Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении недели психологии; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2 <i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14</i>					

Критерий III. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Стабильные результаты по освоению коррекционно-развивающих программ	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Поглощение	
	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем ОУ	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Поглощение	
3.2. Организация деятельности обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 – 6%-10% 3- более 10%	0/1/2/3 Поглощение	
3.3. Организация психологом индивидуальных консультаций для участников	Доля педагогов (специалистов), охваченных	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – 26%-49%	0/1/2/3 Поглощение	

образовательного процесса	индивидуальными психологическими консультациями	тематики и количественном охвате педагогов	3- более 50%		
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6% -19% 3- более 20%	0/1/2/3 Поглощение	
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%	0/1/2/3 Поглощение	
Сумма баллов по критерию 3					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16</i>					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Поглощение	
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога -	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов,	1 –уровень ОУ 2- муниципальный	1/2/3/4 Поглощение	

	<p>психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня</p> <p>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</p>	<p>дипломов и т.д.</p>	<p>3- региональный 4 – федеральный</p>		
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	<p>Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)</p> <p>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</p>	<p>Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.</p>	<p>1- уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный</p>	<p>1/2/3/4 Поглощение</p>	
4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	<p>Проведение открытых уроков, мастер – классов;</p> <p>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</p>	<p>Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>1 - уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный</p>	<p>1/2/3 Поглощение</p>	
Сумма баллов по критерию 4					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 13</i>					
Сумма баллов по критериям 1-4					

Критерий V. Выполнение работ, входящих в рамки должностных обязанностей

5.1. Организация общешкольных тематических мероприятий (предметных недель, месячников, соревнований на первенство школы и т.д.)	Участие педагога в общешкольных тематических мероприятиях	План проведения недели, приказ директора о проведении недели	0 - отсутствие 1 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
5.2. Участие в сетевом взаимодействии	Участие в мероприятиях сетевого уровня	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Муниципальный - 2 Отсутствие – 0	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Сдача школьной документации	Сдача по графику рабочих программ, отчётов, портфолио и т.д.	Информация директора, заместителей директора по УВР, ВР.	По графику – 2 Не по графику – 0	Выставляется сумма баллов	
	Система работа педагога с журналом		без замечаний – 3 своевременное исправление - 1 систематические нарушения- 0		
5.4. Участие педагога в организации и проведении мониторингов на базе школы.	Участие в организации и проведения итогового собеседования, итогового сочинения, ВПР, РПР	Копии приказов.	Ответственный организатор, технический специалист – 5 Организатор в аудитории – 2 Дежурный по коридору – 1	Выставляется соответствующий балл	

1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование дистанционных образовательных технологий для проведения занятий	Аналитическая справка; скрин-шоты оболочки (платформы для проведения занятия с использованием ДОТ); ссылка на дистанционный курс (платформу для проведения занятия)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	Аналитическая справка; ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие цифрового портфолио педагога	Аналитическая справка; ссылка на веб-страницу или личный сайт педагога, скрин-шот страницы (сайта)		0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся, воспитанников при организации образовательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<i>федеральном или региональном уровне</i>		технологий, методик и приемов, применяемых педагогом, а также методов диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др. документов			
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного обучения, воспитания	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного обучения, применяемых педагогом, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящимися в трудной жизненной ситуации	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия с	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности и	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	родительской общественностью (семинар-тренинг, клубы для родителей, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации)	форм работы; копии приказов и т.д.	соответствие		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18				Сумма баллов по критерию 1	

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик

2.1. Позитивная динамика достижений обучающихся	Динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения: освоение программ, участие в тренингах; участие в социальных акциях.	Аналитическая справка; таблицы динамики достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения (за 3-5 лет); таблицы динамики индивидуальных достижений обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации (за 2-4 года).	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Аналитическая справка; справка руководителя ОУ; справка КДН (ИДН).	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

2.3. Достижения обучающихся в конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 – победа	Выставляется сумма баллов	
			Региональный 2 - победа		
			Федеральный 1 – участие 2 - победа		
			Международный 2 – участие 3 - победа		
2.4. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности с учащимися	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
	Организация кружков, секций правовой, социально-нравственной и общекультурной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Сумма баллов по критерию 2	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 16	

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Доля обучающихся, от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога элективный курс, направленный на профессиональную ориентацию	Результаты профориентационной культуры обучающихся	Аналитическая справка; приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка-подтверждение с указанием доли учащихся, заверенная руководителем образовательного учреждения	1-25% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			26-50% - 2		
			51-79% - 3		
			80-100% - 4		
3.2. Доля обучающихся, воспитанников, охваченных программами, направленными на профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, и формирование здорового образа жизни	Результаты освоения психопрофилактических и здоровьесформирующих программ	Аналитическая справка; перечень и краткое описание используемых программ, справка-подтверждение с указанием доли обучающихся и воспитанников, заверенная руководителем образовательного учреждения	1-25% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			26-50% - 2		
			51-79% - 3		
			80-100% - 4		
3.3. Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации (от общего количества детей девиантного поведения)	Результаты социализации обучающихся, воспитанников	Аналитическая справка; программа курса социальной адаптации, выписка из протокола педагогического совета о принятии данной программы, справка-	1-25% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			26-50% - 2		
			51-79% - 3		
			80-100% - 4		

		подтверждение с указанием доли обучающихся и воспитанников, заверенная руководителем образовательного учреждения			
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 12					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 2 Международный - 3	Выставляется сумма баллов	

	<i>мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</i>				
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) * учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Школьный - 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный - 1		
			Региональный - 2		
			Федеральный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется сумма баллов	
			Региональный - 2		
			Федеральный - 3		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из	Муниципальный - 1	Выставляется сумма баллов	
			Региональный - 2		

	методическими объединениями; руководство педагогической практикой студентов	протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.; направление на педагогическую практику; план педагогической практики	Федеральный – 3		
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 29					

Критерий V. Выполнение работ, входящих в рамки должностных обязанностей

5.1. Организация общешкольных тематических мероприятий (предметных недель, месячников, соревнований на первенство школы и т.д.)	Участие педагога в общешкольных тематических мероприятиях	План проведения недели, приказ директора о проведении недели	0 - отсутствие 1 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
5.2. Участие в сетевом взаимодействии	Участие в мероприятиях сетевого уровня	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Муниципальный - 2 Отсутствие - 0	Выставляется соответствующий балл	
5.3. Сдача школьной документации	Сдача по графику рабочих программ, отчетов, портфолио и т.д.	Информация директора, заместителей директора по УВР, ВР.	По графику – 2 Не по графику - 0	Выставляется сумма баллов	
	Система работа педагога с журналом		без замечаний – 3 своевременное исправление - 1 систематические нарушения- 0		

5.4. Участие педагога в организации и проведении мониторингов на базе школы.	Участие в организации и проведения итогового собеседования, итогового сочинения, ВПР, РПР	Копии приказов.	Ответственный организатор, технический специалист – 5 Организатор в аудитории – 2 Дежурный по коридору – 1	Выставляется соответствующий балл	
5.5. Организация семейного обучения	Участие в организации и проведении аттестации обучающихся, находящихся на семейной форме получения образования.	Копии приказов.	Ответственный организатор – 5 Учитель начальных классов – 1 за каждого Учитель иностранного языка - 3 Учитель музыки – 2	Выставляется соответствующий балл	
5.7. Общественная деятельность	Участие педагога в работе педобщества.	Справка с указанием вида членства, вида работ	Педобщество – 1	Выставляется сумма баллов	
Сумма баллов по критерию 5					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 36					
Сумма баллов по критериям 1- 4					
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1- 5 равна 112					

10.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

№	Показатели критериев	№ показателя	Баллы по показателю	Обоснование	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
----------	-----------------------------	---------------------	----------------------------	--------------------	-------------------	--------------------------------

1	Создание условий для развития библиотечных процессов	1. Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет)	1 балл за каждую форму, но не более 5	Справка		
		2. Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; ; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях.	1 балл за каждую форму, но не более 5	Справка		
		3. Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической)	1 балл за каждый показ-ль, но не более 3	Справка		
		4. Организация изучения читательского спроса и сбор заявок для комплектации и обновления литературного фонда, комплектования учебников.	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		Максимальные баллы по критерию : 16				
2	Результаты деятельности	1. Активное участие в реализации воспитательной программы школы	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		2. Проведение открытых мероприятий, семинаров, разработка методических рекомендаций	3 балла - всегда 2 балла - частично	Приказы, справки		
		3. Обобщение и распространение опыта работы (участие с докладом на семинарах, совещаниях и конференциях, публикации)	3 балла - всегда 2 балла - частично	Приказы, справки		
		4. Доля учащихся - участников различных творческих конкурсов	0,2 балла за каж-дый %, но не более 10	Грамоты, приказы, протоколы		

		5.Количество активных участия (выступления, обзоры, слайд-презентации и т.д. в педагогических, родительских, научно-практических, психолого-педагогических семинарах, конференциях внутри школьных, муниципальных.	1 балл за каждый, но не более 5 баллов	Справка		
		6. Количество проведённых библиотечных уроков	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		7.Комплектация и обновление библиотечного фонда (позитивная динамика –увеличение доли)	5 баллов - всегда 3 балла - частично	Справка		
		8.Курсовая подготовка	3 балла	Приказ		
		Максимальные баллы по критерию : 32				
3	Организация деятельности по приоритетным направлениям развития	1.Выполнение плановых показателей Программы развития учреждения	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		2.Разработка и реализация краткосрочных проектов, в том числе участие в проектах муниципального уровня	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		3.Владение новыми информационными технологиями в библиотечной деятельности.	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		4.Реализация программы развития библиотеки, плана библиотечного обслуживания, плана воспитательной работы школы.	3 балла - всегда 2 балла - частично	Справка		
		Максимальные баллы по критерию: 12				
4	Развитие имиджа образовательного учреждения	Подготовка материалов на участие в выставках муниципального, регионального и иных уровнях	3 балла			
		Осуществление связей с общественностью и средствами массовой информации в районе и регионе для освещения целей и достижений школы, в т.ч. и через сайт школы	3 балла - всегда 2 балла - частично			
		Максимальные баллы по критерию: 6				

5	Дополнительные критерии	Качество и своевременность оформления документации (информационно-аналитические материалы, отчеты, заявки)	3 балла - всегда 2 балла - частично			
		Выполнение административных поручений	3 балла - всегда 2 балла - частично			
		Максимальные баллы по критерию: 6				
		Максимальное количество баллов: 7 2				
		ИТОГО:				

10.4. Критерии и показатели эффективности работы педагога дополнительного образования

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности			Баллы	
1. Доля обучающихся (у данного педагога) от общего количества детей, занимающихся по программам дополнительного образования одного направления			Выставляется максимальный балл	
до 40 %	40 – 60 %	60-100%		
5	10	20		
2. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в мероприятиях соответствующей направленности			Выставляется максимальный балл	
Сетевой уровень		Муниципальный уровень		Региональный и выше уровень
Участие - 2 Призовые места - 5	Участие - 5 Призовые места - 10	Участие - 7 Призовые места - 20		
3. Включенность в методическую работу: выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, повышение квалификации на курсах, семинарах.			Выставляется максимальный балл	
Школьный/сетевой уровень		Муниципальный уровень		Региональный и выше уровень
5	10	20		
4. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания на уроки, начало и окончание урока, удаление учащихся с урока, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, дежурство, посещение совещаний и др.)			Выставляется максимальный балл	
Имеются нарушения		Нет нарушений		
0	20			
5. Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации			Выставляется максимальный балл	
Имеются нарушения		Нет нарушений		
0	20			
Итого				

10.6. Критерии и показатели эффективности работы педагога – организатора

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности			Баллы	
1. Участие в организации и проведении мероприятий с привлечением родительской общественности			Выставляется максимальный балл	
1-2 мероприятия		Более 2 мероприятий		
5	10			
2. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в творческих конкурсах			Выставляется сумма баллов, но не более 20 баллов	
Сетевой уровень		Муниципальный уровень		Региональный и выше уровень
Участие - 1 Призовые места - 3	Участие - 2 Призовые места - 4	Участие - 4 Призовые места - 6		
3. Включенность в методическую работу: выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, повышение квалификации на курсах, семинарах			Выставляется макс. Балл	

Школьный/сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
5	10	20	
4. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания на занятия, дежурство, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, посещение совещаний и др.)			Выставляется макс. Балл
Имеется более 5 нарушений	Имеется менее 5 нарушений	Нет нарушений	Выставляется макс. Балл
0	5	20	
5. Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации			
Имеются нарушения	Имеется менее 5 нарушений	Нет нарушений	Выставляется макс. Балл
0	5	20	
			Итого

Приложение №5
к коллективному договору
муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школы
с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

Согласовано
Председатель ПК
_____Абдрахманова Л.А.

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ с.Терновка»
ЭМР Саратовской области
_____Николаева Т.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления доплат, надбавок и материальной помощи работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Терновка»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат, надбавок работникам образовательной организации разработано для сотрудников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Терновка» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее - образовательная организация).

1.2. Положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты сотрудников образовательной организации, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.3. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

1.4. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

1.5. Положение распространяется на всех работников образовательной организации, принятых на работу на условиях трудового договора по приказу руководителя образовательной организации.

1.6. Средства на доплаты, надбавки формируются школой самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.7. Начисление надбавок и доплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от объема выполняемых работ.

1.8. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь может выплачиваться работникам на лечение и в целях социальной

защиты.

II. Порядок установления надбавок

2.1. Надбавка к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется руководителем образовательной организации.

2.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым работникам (высококвалифицированным специалистам), соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

III. Порядок установления доплат

3.1. Доплаты устанавливаются за выполнение работниками обязанностей, не входящих в круг его обязанностей, в том числе за:

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания.

IV. Порядок оказания материальной помощи

4.1. Материальная помощь сотрудникам образовательной организации оказывается из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

Материальная помощь сотрудникам оказывается:

- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки (похороны ближайших родственников, длительные или тяжелые заболевания сотрудников и пр.).

4.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

4.3. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя образовательной организации. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Примечание: Положение принимается на общем собрании коллектива образовательной организации. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение № 6
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школы с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

Согласовано
Председатель ПК
_____ Абдрахманова Л.А.

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с.Терновка»
_____ Т.Н. Николаева

**Положение о премировании работников
МОУ «СОШ с. Терновка» ЭМР Саратовской области**

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:

- 5,2% фонда заработной платы в пределах его экономии;
- 30% прибыли, поступившей от платных услуг;
- 20% 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 мероприятий⁴
- 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.

Приложение № 7
к коллективному договору
 муниципального общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школы с.Терновка»
 Энгельсского муниципального района
 Саратовской области

Согласовано
 Председатель ПК
 _____ Абдрахманова Л.А.

Утверждаю
 Директор МОУ «СОШ с.Терновка»
 _____ Т.Н. Николаева

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2021 – 2024 ГОДЫ
МОУ «СОШ с. Терновка» ЭМР САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
 (наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	5	6	7
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков		15	февраль -март 2023 г.	директор
2.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения			апрель, октябрь	директор
3.	Ремонт спортивного зала, спортивных раздевалок, туалетов и душевых		500	июль, август 2022	директор
4.	Ремонт учебных кабинетов			июль, август 2024	директор
5.	Приобретение спецодежды	шт.	2	май	директор
6.	Ремонт и замена светильников в кабинетах по необходимости	шт.	20	июль	директор

7.	Ремонт электрических сетей	м	50	июнь - август	директор
8.	Организация обучения работников , ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов			сентябрь 2018	директор
9.	Организация и оборудование уголков по охране труда			По мере	завхоз
10.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда		0,5	По мере	завхоз
11.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях		5	декабрь 2022	директор
12.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов		6	сентябрь 2022	директор
13.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников		5	февраль - май 2022	директор
14.	Разработка программ инструктажей по охране труда		0,5	август	завхоз
15.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда		0,5	август	завхоз
16.	Регламентные работы по АПС, КТС и Стрелец "Мониторинг" - это установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты		3	ежемесячно	директор
17.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		30	июнь-август 2022	директор
18.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.		35	сентябрь	директор
19.	Оснащение аптечками для оказания первой медицинской помощи и замена медикаментов в помещении (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений)		5	август	директор
20.	Реконструкция имеющихся мест организованного отдыха		5	сентябрь	директор
21.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы)		100	август	директор
22.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	шт	0,5	ежемесячно	директор

23.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		5	февраль, октябрь	директор
24	Проведение мероприятий посвященных Всемирному дню охраны труда. Организация и проведения смотров конкурсов, выставок по охране труда.			28 апреля	завхоз
25	Замена огнетушителей	шт	10	август	директор
26	Ремонт ограждений		20	июнь - август	директор
27	Прочистка систем вентиляции		15	июнь - август	директор
28	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты		200	июль 2023	завхоз
29	Приведение в соответствии с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)		5	январь-декабрь	завхоз
30	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током		15	январь-декабрь	завхоз
31	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		5	январь-декабрь	завхоз
32	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях		100	январь-декабрь	завхоз
33	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		10	январь-декабрь	завхоз
34	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	10	январь-декабрь	завхоз

Директор МОУ «СОШ № с. Терновка»
комитета

_____ / Николаева Т.Н. /

Председатель профсоюзного

_____ / Абдрахманова Л.А./

Приложение № 8
к коллективному договору
 муниципального общеобразовательного
 учреждения «Средняя общеобразовательная
 школы с.Терновка»
 Энгельсского муниципального района
 Саратовской области

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК МОУ «СОШ с. Терновка»
 _____ Абдрахманова Л.А.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МОУ «СОШ с. Терновка»
 _____ Николаева Т.Н.

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
		Валенки или	по поясам
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
3	Уборщик производственных	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

Приложение № 9
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школы с.Терновка»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОУ «СОШ с. Терновка»
_____ Абдрахманова Л.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ с. Терновка»
_____ Николаева Т.Н.

**Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с
вредными условиями в соответствии со специальной оценкой условий
труда:**

Водитель - 4 %