

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МОУ «СОШ № 33 имени П.А. Столыпина»  
Энгельсского муниципального района Саратовской  
области  
на 2021 – 2024 год  
адрес: 413100 г.Энгельс ул. Тельмана, 2  
тел.88453541280

Проведена уведомительная регистрация в Энгельсской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

№ 34 от 29.09.2021.



*Хороше*

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице директора Потрусовой Ларисы Николаевны и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Трубицина Юлия Владимировна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников.

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

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые 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, 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 №33», 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 единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать Коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором.

1.7. Контроль за выполнением 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 Договора (проведение собраний, отчеты 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 положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие Договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения 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 учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 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, производится 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. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении 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 учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения 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 учреждения.

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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 сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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 учреждениях 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, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения 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 ст.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, 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.

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

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

-осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчёты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения 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

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

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

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

В каникулярное время педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

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

3.7. 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 № 2).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. 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 учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

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

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

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

3.9. 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.

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

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

3.11. 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.

3.12. Работодатель в пределах фонда оплаты труда представляет другие дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- для сопровождения в школу 1 сентября детей работников младшего школьного возраста – 1 день
- на рождение ребенка – 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 листов в течении года– 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день

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

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

3.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенными учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст.47 Закона РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, ст.335 ТК РФ). При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г №644

.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.

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

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

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

3.17. 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;

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

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

##### **Стороны договорились:**

4.1. Оплата труда в МОУ «СОШ № 33» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №3 к настоящему Договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Решения собрания депутатов ЭМР от 26 февраля 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»

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 учреждения 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 80% от ФОТ, стимулирующая – 20%.

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

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения на основании Положения о порядке расчета и распределения стимулирующих выплат.

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

а) оклада, зависящего от:

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

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

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

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

а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, - 1,05;

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

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

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

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

4.9 Заработная плата иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров.

4.10. Оплата труда библиотечных работников учреждения 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 (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 учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением 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 иных категорий педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), 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 данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения 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 данное учреждение 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.

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 учреждения, возможны только в случаях:

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

- 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 учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, 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.

В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций и учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №3 к Положению об оплате труда, а также:

- за работу в сверхурочное время оплату производить в полуторном размере первые два часа, остальное время в двойном размере. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора по факту выполненных работ;

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 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ).

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

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. Ежемесячно в последний рабочий день месяца передавать всем работникам расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. После получения расчетного листка сотрудник расписывается в журнале учета выдачи расчетных листов.

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

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

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

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

4.26. 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.

4.27. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

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

4.29. 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.

4.30. 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 И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

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

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

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

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

5.1.2.Провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 01 июля 2016 года и не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.4. своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

5.2.5. определить время и место для питания работников;

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

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях 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.

5.2.7. выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15% молодым специалистам в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании» на период первых 3-х лет работы после окончания учреждения среднего профессионального образования или вуза.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к ставкам и окладам работников образования за ученые степени доктора наук и кандидата наук – 4803 рубля и 3202 рубля, почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - 1601 рубль, «Почетный работник» - 901 рубль.

5.5. Сохранить оплату по действующей квалификационной категории до одного года педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 53 Закона РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся оплату труда по данной квалификационной категории до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся оплату труда по данной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

## **VI. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА**

6.1. Оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка.

6.2. Выплата ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1.5 лет.

6.3. Производить удешевление путевок в детские оздоровительные лагеря.

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

6.5. Обеспечение бесплатными новогодними подарками детей работников дошкольного и школьного возраста.

6.6. Оказание к 1 сентября работникам, чьи дети идут в 1 класс, ежегодной материальной помощи на каждого ребенка.

6.7. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

6.8. Ходатайствовать перед Комитетом образования Энгельсского муниципального района о предоставлении места в детские дошкольные учреждения детям работников образовательного учреждения.

6.9. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков (п.3.12 настоящего договора)

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения 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 №7) 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 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.1.3. Проводить в учреждении 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.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6).

7.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

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

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.1.11. 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.

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

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

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

7.1.15. 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. Провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 1.06.2016 и не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профстандарте. Работодатель создает для работников, не соответствующих профстандартам условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.16. 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.

7.1.17. Оказывать содействие 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по направлению и за счет средств работодателя.

7.1.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.1.20. Способствовать приобретению путевок на лечение и отдых.

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) и периодические (в течение трудовой деятельности) 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.

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.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

7.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников, являющихся членами профсоюза.

7.4.3. Новогодние подарки для членов профсоюза



## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

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 первично 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:

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

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, 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 в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, 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 ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму 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 перечислять 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 мероприятий.

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

8.3.7. За счет средств стимулирования учреждения производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10% от заработной платы (ст.377 ТК РФ).

8.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке 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.

8.3.10. 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.

8.4 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.4.1. 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 ТК РФ.

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

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

8.4.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

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

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

8.4.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.4.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.4.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении среди членов профсоюза.

8.4.14. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

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

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

8.4.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.4.19. 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.

8.14.20. 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. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

9.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения в решающей мере зависит от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства.

### **9.2. Работодатель обязуется:**

9.2.1. Способствовать повышению педагогического мастерства работников через систему аттестации, повышения квалификации. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками, направленными на курсы повышения квалификации.

9.2.2. Способствовать созданию системы планирования трудовой карьеры работников с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления образовательными учреждениями.

9.2.3. Способствовать реализации ведомственной программы «Развитие кадрового потенциала».

9.2.4. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работника в соответствии с действующим законодательством.

9.2.5. Предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве 7 дней с частичным сохранением заработной платы.

9.2.6. Предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением (50% от должностного оклада).

9.2.7. Проводить систематическую работу по закреплению наставничества за молодыми специалистами.

### **9.4 Стороны договорились:**

9.4.1. О недопустимости массового высвобождения работников, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации Учреждения.

9.4.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательного учреждения для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них.

## **X. 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 трудового коллектива об их 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 всех условий Договора.

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

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)

Коллективный договор с Приложениями принят на Общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения 27 сентября 2021 года.

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ №33»

\_\_\_\_\_/Потрусова Л.Н./

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/Трубицина Ю.В./

М.П.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года

М.П.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года

**ПРИЛОЖЕНИЯ**  
**к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск
3. Положение о системе оплаты труда работников
4. Положение о порядке установления доплат, надбавок и материальной помощи работникам.
5. Положение о премировании работников.
6. Список должностей, которым установлена доплата за работу в неблагоприятных условиях труда
7. Соглашение по охране труда работодателя с профсоюзным комитетом МОУ «СОШ №33» на 2021-24гг
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МОУ «СОШ №33»
9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи
10. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
11. Положение о нормах профессиональной этики педагога

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В.

**Приложение №1  
к Коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МОУ «СОШ № 33»**

**1. Общие положения**

1.1. Трудовые отношения работников МОУ «СОШ № 33» регулируются 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 учреждении 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;
- 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» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Постановлением Минтруда России.
- 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»).

- 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 ТКХ (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 тд.).

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

Трудовая книжка руководителя образовательного учреждения хранится в Комитете образования Энгельсского 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.

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. Со-

глашение 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 этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 методобъединениях, пед-

советах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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 учреждений 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 ме-

дицинским 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. 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 за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в 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 учреждений.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, 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 учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

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 после начала урока. 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 и в присутствии обучающихся.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

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

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

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

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

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

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

## **7. Трудовая дисциплина**

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

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

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

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

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

Взыскание должно быть наложено администрацией 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.В соответствии с п.п. 2,3 ст. 55 Закона «Об образовании» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ 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. Руководитель обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

**Приложение №2  
к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется до-  
полнительный отпуск**

	Продолжительность дополнительного от- пуска (календарных дней)
1.Заместитель директора по администра- тивно-хозяйственной части	6
2.Заведующий библиотекой	6
3.Старший бухгалтер	6
4.Ведущий бухгалтер	6
5. Специалист по кадрам	6

Согласовано  
Председатель ПО  
\_\_\_\_\_ Ю.В.Трубицина

Утверждаю  
Директор МОУ «СОШ №33»  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Потрусова

**Приложение №3  
к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**1.Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина» Энгельсского муниципального района Саратовской области разработано в соответствии со статьями 134, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пунктом 19 части 2 статьи 18 Устава Энгельсского муниципального района Саратовской области, Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 31 октября 2018 года №31/06 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных

организаций Энгельсского муниципального района», приказом исполняющего обязанности председателя Комитета по образованию администрации Энгельсского муниципального района №1809-од от 7 декабря 2018 года. Решением от 26 февраля 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»

1.2. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

**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, организации работы с родителями;

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

**органы государственно-общественного управления** – органы самоуправления учреждения, порядок выбора и компетенция которых определяются Уставом образовательной организации.

1.3 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 у образовательной организации**

2.1 Формирование фонда оплаты труда образовательной организации 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);

а) количества учащихся в образовательной организации;

б) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

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

2.2 Размер фонда оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:  $\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У$ , 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.

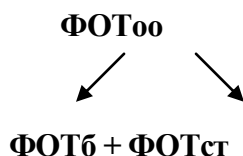
2.3 Образовательная организация с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного учащегося, количества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

- заработную плату работников образовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>оу</sub>);
- учебные расходы (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения)

### **III. Распределение фонда оплаты труда работников образовательной организации (ФОТ<sub>оо</sub>)**

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

Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):



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

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

**ш** – коэффициент стимулирующей части.

3.2 Коэффициент стимулирующей части определяется образовательной организацией самостоятельно и величина его составляет – 0,2.

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

- Административный персонал образовательной организации (директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий библиотекой, старший бухгалтер);
- педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель);

- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности);
- г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, ведущий бухгалтер, специалист по кадрам, инженер, библиотекарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель, заведующий хозяйством, диспетчер, техник, программист) ;
- д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, вахтер).

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТау} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТоп}, \text{ где:}$$

**ФОТау** – базовая часть фонда оплаты труда для административного персонала;

**ФОТпп** – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**ФОТипп** – базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

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

**ФОТоп** – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

- 3.4 Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом: размер базовой части фонда оплаты труда **педагогического персонала** определяется по формуле:

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

**пп** — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ и составляет величину 0,7.

3.5 Оплата труда работников образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем образовательной организации и работниками. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника образовательной организации, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.6 Обеспечение функций обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов образовательной 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 (достижение специальных показателей) и другое) и оказание материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников). Распределение выплат осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией и решением управляющего совета.

#### **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 учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$$\text{ФОТпп}$$

$$\begin{array}{c} \swarrow \quad \searrow \\ \text{ФОТ}_0 + \text{ФОТ}_c \end{array}$$

Размер специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{пп} \times c, \text{ где:}$$

$c$  – коэффициент размера специальной части  $\text{ФОТ}_{пп}$ .

4.2 Коэффициент специальной части  $\text{ФОТ}_{пп}$  устанавливается образовательной организацией самостоятельно и величина его определяется согласно приказам руководителя образовательной организации.

4.3 Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося с учетом повышающих коэффициентов.

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

4.5 Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\text{ФОТ}_0$ ), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{аз}$ ) и фонд оплаты неаудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{нз}$ ):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{аз} + \text{ФОТ}_{нз}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{аз}$ ) и фонда оплаты неаудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{нз}$ ) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются образовательной организацией, исходя из специфики ее образовательной программы согласно приказа руководителя образовательной организации.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\text{ФОТ}_0$ ), 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 образовательной организацией самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\text{ФОТ}_{аз}$ ).

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

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

$\text{Стп}$  - стоимость 1 ученико - часа;

$52$  - количество недель в календарном году;

$34$  - количество недель в учебном году;

$\text{ФОТ}_{аз}$  - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**а** – среднегодовое количество учащихся в классах;

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

**п** = 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 учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VI настоящего Положения;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени;
- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательной организации (К), которые определяются образовательной организацией по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзным комитетом образовательной организации;
- 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 учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета, лаборатории и техники безопасности в них; большая информативная ёмкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика, информатика), возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией Программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (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, ученые степени устанавливаются в размерах , предусмотренных Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО « Об образовании в Саратовской области»

При наличии у работника более одного почетного звания или награды доплата производится только по одному основанию – максимальному, со дня присвоения почетного звания, награждения отраслевым почетным знаком.

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

## **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:

$$O = O_{\text{б}} + U_{\text{кп}} \text{ где,}$$

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

**O<sub>б</sub>**- размер базового оклада( ставки заработной платы) педагогического работника;

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

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

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

**O<sub>б</sub>** – размер базового оклада (ставки заработной платы) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

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

**Чаз** – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

**К** – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения.

**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 за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

5.3.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам.

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

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

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

**У<sub>i</sub>** - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

**Чаз<sub>i</sub>** - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

**К<sub>i</sub>** - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

#### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

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

5.4. Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем организации.

5.5. Образовательная организация вправе самостоятельно устанавливать дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определять коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

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

#### VI. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть

##### Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения

6.1. Размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников – к должностному окладу.

Коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплат компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и составляют:



Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занято- сти для расчета размера выплаты компенсационного характера
<b>1. За работу с вредными условиями труда</b>	
За работу с вредными условиями труда	в соответствии со ст.147 ТК РФ
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,05-0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за индивидуальное обучение на дому	0,2
за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи (за специфику работы)	0,2

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

## **VII. Распределение и расчет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**

7.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда между всеми работниками образовательной организации.

Стимулирование руководителя образовательной организации производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается согласно приказу комитета по образованию по полугодиям учебного года.

Система выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации включает:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

7.2 Размер выплаты 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 устанавливаются на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию:

старшему водителю:

– за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента;

– за первую квалификационную категорию - 21,7 процента;

иным педагогическим работникам:

– за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента;

– за первую квалификационную категорию - 28,2 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, имеющему стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет - 4,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

10 лет и более - 15,7 процента;

- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет - 4,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

20 лет и более - 21,7 процента.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно 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 организа-

ции 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.

7.6 Порядок единовременного премирования определяется администрацией общеобразовательной организацией по согласованию с представительным органом работников. 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.

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 Расчет выплат стимулирующего характера каждому работнику образовательной организации производится в специальном порядке: денежный вес одного балла умножается на общую сумму всех баллов, набранных каждым работником индивидуально.

Выплаты стимулирующего характера производятся равными долями ежемесячно с сентября по август учебного года. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, запланированный на период с сентября по август учебного года, делится на общую сумму итоговых баллов всех работников образовательной организации, что позволяет определить денежный вес одного балла.

Стоимость балла единая для всех категорий работников учреждения.

Порядок определения размера стимулирующих выплат, системы оценки индивидуальных достижений работников, перечень критериев и показателей качества и результативности труда работников указаны в Приложении 2,3 к настоящему Положению.

7.8 Надбавки за интенсивный труд могут быть установлены и выплачены работникам образовательной организации, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из размера должностного оклада без учета увеличения должностного оклада, надбавок доплат и предельными размерами не ограничиваются.

### **VIII. Расчет размера оплаты труда руководящих работников образовательной организации**

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

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

**ЗПр** – размер оклада руководителя учреждения;

**ЗПср** – средний размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

**К** – коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений;

**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 учреждений:

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

Группа оплаты труда по учреждению устанавливается на начало нового учебного года согласно приказа комитета по образованию администрации ЭМР.

8.2 Размеры окладов заместителей руководителя образовательной организации (кроме заместителя руководителя образовательного учреждения по административно-хозяйственной работе) устанавливаются руководителем образовательной организации в размере от 50 до 90 процентов включительно от размера заработной платы руководителя образовательной организации.

Размер оклада заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе и старшего бухгалтера устанавливаются руководителем в размере до 60 процентов включительно от размера заработной платы руководителя образовательной организации.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, старшему бухгалтеру, устанавливаются в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных категорий педагогического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина» 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 административного 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
1.	Численность обучающихся в общеобразовательной организации, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5
	- дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5
2.	Численность работников в организации	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника,	0,5

		<p>имеющего первую квали- фикационную категорию;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квали- фикационную категорию;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;</p> <p>дополнительно за наличие работников, имеющих гос- ударственные награды:</p> <p>от 1 до 5 процентов от об- щей численности коллекти- ва;</p> <p>от 5 до 10 процентов;</p> <p>от 10 до 20 процентов;</p> <p>свыше 20 процентов</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
3.	Количество реализуемых образовательных про- грамм	из расчета за каждую про- грамму	10
4.	Количество в общеобразовательной организации рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабо- чее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в организации оборудованных и исполь- зуемых в образовательном процессе компьютер- ных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных ка- бинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в организации оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физио- кабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в организации подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельно- го участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в организации и использование в образо- вательном процессе оборудованных учебных ма- стерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в организации и использование оборудо- ванной комнаты психологической разгрузки, сен- сорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в организации различных форм органи- зации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10

11.	Наличие в организации кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в организации оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	из расчета за каждый вид	от 10, но не более 20
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10
14.	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
15.	Наличие постоянно действующего сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения	из расчета за каждое структурное подразделение	10
17.	Наличие филиалов	наличие	20
18.	Организация и проведение на базе организации педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
19.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в организации	обеспечено	10
20.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
21.	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.

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 образовательной организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

9.2. Базовые оклады 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 № 1 к настоящему Положению базовые оклады 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% ниже соответствующего оклада, указанного в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров базового оклада (базовой ставки 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).

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 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 разделом VII настоящего Положения.

9.6 Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9.7 Оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.



**Приложение № 1**

к Положению о системе оплаты труда  
муниципального общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№33» Энгельского муниципального района  
Саратовской области

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Ю.В.Трубицина

Утверждаю  
Директор МОУ «СОШ №33»  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Потрусова

**Базовые оклады  
отдельных категорий педагогического персонала,  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина»  
Энгельского муниципального района Саратовской области**

1. Базовые оклады(базовые ставки заработной платы) отдельных категорий педагогических работников образовательной организации

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; социальный педагог, педагог-психолог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования; логопед; тьютор; старший вожатый.	9 654

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

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Базовый оклад</b>	4 434	4 453	4 510	4 612	4 820	5 027	5 300	5

3.Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей (кроме руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров), специалистов и других служащих :

Наименование должностей		Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
<b>I. Специалисты</b>		
1.1	Ведущие: программист	7122
1.2	Ведущие: бухгалтер, инженер всех специальностей и наименований	6 426
1.3	I категории: программист	6 426
1.4	I категории: бухгалтер, инженер всех специальностей и наименований	5 818

1.5	II категории: программист	5 818
1.6	II категории: инженер всех специальностей и наименований	5 555
1.7	Бухгалтер II категории	5 300
1.8	Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование	5 555
1.9	Без категории:	
	Программист	5 300
1.10	Старший техник всех специальностей I категории	5 555
1.11	Специалист по кадрам	5 300
1.12	Без категории:	
	инженер всех специальностей и наименований	5 027
1.13	Техник всех специальностей II категории, бухгалтер	4 820
1.14	Техник всех специальностей без квалификационной категории, диспетчер	4 612
<b>II. Технические исполнители</b>		
2.1	Старший кассир, старший лаборант	4 820
2.2	Кассир, лаборант, заведующий хозяйством	4 612
2.3	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	4 510

4. Базовые оклады ( базовые ставки заработной платы) библиотечных работников :

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), руб.		
		Группа по оплате труда руководителей образовательной организации		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой	7 122	6 759	6 426

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), руб.	
		Группа по оплате труда руководителей образовательной организации	
		I - II	III - IV
2.	Библиотекарь	5 555	5 027

## Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда  
муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа

№33 имени П.А.Столыпина»

Энгельсского муниципального района  
Саратовской области

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Ю.В.Трубицина

Утверждаю  
Директор МОУ «СОШ №33»  
\_\_\_\_\_Л.Н.Потрусова

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующей  
части фонда оплаты труда педагогических  
работников, имеющих аудиторную заня-  
тость**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района № 31/06 от 31 октября 2018г. «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района», с законом № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение фонда оплаты труда в части стимулирующих выплат педагогическим работникам, имеющим аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в образовании.

1.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем Положении критериев и показателей качества и результативности труда учителя МОУ «СОШ №33» (раздел 5)

1.4. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

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

1.6. Накопление первичных данных для формирования портфолио учителя ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в течение отчетного периода.

1.7. Отчетным периодом считается период с 1 сентября по 31 августа прошедшего учебного года.

1.8. В случае изменения суммы выделенных ассигнований на заработную плату расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза: 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

#### 2. Порядок стимулирования.

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат, согласовывается с Управляющим Советом школы и утверждается приказом директора.

- 2.2. Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности на основании Критериев и показателей качества и результативности труда учителя МОУ «СОШ №33» и передают заместителю директора по УВР для проверки и уточнения.
- 2.3. Заместитель директора по УВР проверяет портфолио педагогического работника и предоставляет его на рассмотрение Комиссии в срок с 28 августа по 05 сентября текущего года.
- 2.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат осуществляет проверку предоставленных педагогами портфолио, оформляет результаты проверки протоколом в срок до 5 сентября текущего года.
- 2.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество (в руб).
- 2.6.

### **3. 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. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.
- 3.3. Структура портфолио состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, указанных в разделе 5 настоящего Положения.
- 3.4. Итоговый балл портфолио формируется как суммарный балл по всем 7 критериям.
- 3.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых педагогическими работниками сведений осуществляется заместителями директора по учебно-воспитательной работе.

### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

- 4.1. Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.
- 4.2. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск. В случае отсутствия портфолио работнику устанавливаются стимулирующие выплаты в сумме 25 баллов.
- 4.3. Вновь прибывшему педагогическому работнику при наличии портфолио с предыдущего места работы устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с установленными баллами ОУ, при отсутствии портфолио устанавливаются в сумме 25 баллов, в случае, если он принят на работу в период с 1 июля по 5 сентября. Если педагогический работник принят на работу после 5 сентября, то до окончания текущего расчетного периода стимулирующие выплаты ему не устанавливаются.
- 4.4. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере 25 баллов на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе собранного портфолио педагога по истечении отчетного периода.
- 4.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, запланированного на 1 сентября, делится на общую сумму итоговых баллов всех работников школы, что позволяет определить стоимость каждого балла (в рублях).
- 4.6. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику стоимость балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Выплаты производятся ежемесячно с сентября по август учебного года.

4.7. При изменении объема финансирования в течение учебного года возможно изменение стоимости одного балла с последующим перерасчетом размера стимулирующей выплаты всем педагогическим работникам.

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

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности**

**деятельности учителя МОУ «СОШ №33»**

	Критерии	Показатели						
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	<b>Максимальный балл по критерию - 16</b>						
<b>К1П1: Доля обучающихся у данного педагога по программам профильного уровня (10-11 кл.)</b> 1. Если образовательной программой ОУ не предусмотрено изучение данного предмета на профильном уровне, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель для данного учителя не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается». 2. <u>Подтверждающие документы:</u> копия учебного плана и справка о доле обучающихся данного педагога по программам профильного изучения предмета, заверенные администрацией ОУ.		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр. __)	Выставляется <b>МАХ</b> балл
		0	8	10	12	16		
<b>К1П2: Участие педагога в инновационной деятельности</b> <u>Подтверждающие документы:</u> приказ ОУ (муниципалитета, региона) по инновационной деятельности.		школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	федеральный уровень	Документ (стр. __)	Выставляется <b>МАХ</b> балл	
		4	8	10	16			
<b>К1П3: Доля обучающихся данного педагога, занимающихся по его авторской программе, программе дистанционного обучения.</b> Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчёте.		0	до 30%	30-59%	60-79%	80-100%	Документ (стр. __)	Выставляется <b>МАХ</b> баллов
		0	8	10	12	16		
<b>К1П4: реализация программ развивающего обучения с учащимися с ОВЗ и находящимися на семейном обучении</b>		1 ученик по одному предмету	2 ученика по одному предмету	3 ученика по одному предмету	1 ученик по двум предметам	Более 2 учеников и более двух предметов	Документ (стр. __)	Выставляется <b>МАХ</b> балл
		6	8	10	12	16		
<b>Средний балл по критерию 1 вычисляется по показателям 1-4, которые учитываются для всех учителей.</b>		<b>ИТОГО: _____ баллов</b>						
2.	Уровень профес-	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>						

сиональной культуры педагога	<b>К2П1: Результативность использования ИКТ в образовательном процессе</b>					
	<u>Подтверждающие документы:</u> сертификаты участия, удостоверения, дипломы; справка о формах дистанционной работы с обучающимися (с указанием адресов размещения ресурсов в Интернете), заверенная администрацией ОУ.					
	не используются	применение дистанционных форм работы с обучающимися	наличие у учителя призовых мест в дистанционных мероприятиях	Прохождение КПК в дистанционном режиме	Документ (стр. __)	Выставляется СУММА баллов
	0	5	5	5		
	<b>К2П2: Результативность применения проектных методик и технологий, участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектах</b>					
	<u>Подтверждающие документы:</u> копии сертификатов, дипломов, грамот, благодарственных писем.					
	школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	более высокого уровня	Документ (стр. __)	СРЕДНИЙ БАЛЛ, но не более 15
	участие - 4; победитель или призер - 10	участие - 6; победитель или призер - 14	участие - 8; победитель или призер - 16	участие - 10; победитель или призер - 20		
	<b>К2П3: Результативность исследовательской деятельности учителя</b>					
	<u>Подтверждающие документы:</u> заверенные копии дипломов, сертификатов, выписки из протоколов педсоветов.					
	выступления на тематических педсоветах, профессиональных конференциях учителей школьного уровня,	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей федерального, международного уровня	Документ (стр. __)	СРЕДНИЙ БАЛЛ, но не более 15 баллов
	один раз - 4 2 и более - 10	Участие - 6 Выступление - 14	Участие - 6 Выступление - 16	Участие - 8 Выступление - 20		
	<b>К2П4: Сохранность здоровья обучающихся во время учебно-воспитательного процесса (учитывается для всех педагогов)</b>					
	Наличие травм		Отсутствие травм		Документ (стр. __)	Выставляется балл
	0		15			
Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.						
<b>К2П5: Наличие или отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися, родителями</b>						
<u>Подтверждающий документ:</u> справка, заверенная администрацией ОУ.						
Наличие обоснованных жалоб, обращений в администрацию школы, в вышестоящие органы управления в письменной форме.			Отсутствие конфликтных ситуаций		Документ (стр. __) Выставляется балл	

		0			15							
		<b>Средний балл по критерию 2 вычисляется по показателям 1-5, которые учитываются для данного педагога.</b>										
		<b>ИТОГО: _____ баллов</b>										
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	<b>Максимальный балл по критерию - 17</b>										
		<b>КЗП1: Средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ.</b>										
		1. Если обучающиеся у данного учителя не участвовали в ЕГЭ, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».										
		2. Подтверждающий документ: выписка из протокола РЦОКО, заверенная администрацией ОУ.										
		3. Средний балл для показателя рассчитывается по формуле: общая сумма баллов, набранных всеми обучающимися у данного учителя участниками ЕГЭ, делится на число этих участников. Полученное значение оценивается в соответствии с приведенной ниже таблицей:										
		ниже установленного на федеральном уровне допустимого порога	соответствует установленному на федеральном уровне допустимому порогу	выше установленного на федеральном уровне допустимого порога	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону	Документ (стр. ____ )	Выставляется МАХ балл			
		0	5	8	10	15	17					
		<b>КЗП2: Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у данного педагога и подтвердивших по результатам ОГЭ годовые отметки.</b>										
		1. Если обучающиеся у данного учителя не участвовали в ОГЭ, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».										
		2. Подтверждающий документ: выписка из протокола РЦОКО, заверенная администрацией ОУ.										
		менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%	Документ (стр. ____ )	Выставляется МАХ балл				
		1	5	8	12	17						
		<b>КЗП3: Динамика качества знаний ВСЕХ обучающихся данного педагога в течение текущего отчетного периода (сравнение: год-год, 1 триместр – 3 триместр)</b>										
		<b>Подтверждающий документ:</b> аналитическая справка с динамикой качества знаний ВСЕХ обучающихся у данного педагога за отчетный период, представленной в виде таблицы, заверенная администрацией.										
		снижение	сохранение при среднем качестве знаний до 40%	сохранение при среднем качестве знаний 41-59%	повышение на 1-3%	повышение на 4-5%	повышение на 6-10%	повышение более чем на 10%	сохранение при среднем качестве зн. 60-74 %	сохранение при среднем качестве зн. более 75 %	Док. (стр. ____ )	Выставляется МАХ балл



		0	1	8	4	5	8	12	14	17		Л
		<b>КЗП4: Доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования регионального и всероссийского уровней (сравнение: отметка за год – отметка за диагностическую работу).</b> 1. Если ОУ не участвовало в региональном мониторинге, то представляется соответствующая справка, заверенная администрацией. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается». 2. Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.										
		менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	более 70%	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл				
		0	5	10	12	17						
		<b>Средний балл по критерию 3 вычисляется по показателям 1-4, которые учитываются для данного педагога. ИТОГО</b>										<b>баллов</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам</b>	<b>Максимальный балл по критерию – 16</b> <b>К4П1: Количество призовых мест обучающихся по итогам участия во Всероссийской предметной олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам.</b> 1. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами заключительного этапа Всероссийской олимпиады, то максимальный балл (16) выставляется <b>по всему критерию 4.</b> 2. Критерий <b>не учитывается</b> для учителей начальных классов 3. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ.										
		школьный этап	муниципальный этап	региональный этап	заключительный этап	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл					
		1 призовое место – 2 балла, 2 и более - 6	участие - 6 1 призовое место - 8 2 и более - 10	участие -10 призовое место - 14	участие - 14 призовое место - 16							
		<b>К4П2: Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы; фестивали; научно-практические конференции; олимпиады, проводимые вузами; интеллектуальные марафоны; смотры знаний; дистанционные предметные олимпиады)</b> <b>Подтверждающие документы:</b> ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ.										
		школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Документ (стр. ___)	Выставляется СРЕДНИЙ балл, но не более 16 баллов					
		1 призовое место – 5 2 и более - 10	участие - 5 1 призовое место -10	участие - 10 1 призовое место - 15	участие - 15 1 призовое место - 20							

	2 и более - 14	2 и более -20			
<p><b>К4П3: Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)</b></p> <p>1. Показатель учитывается для учителей музыки, ИЗО, МХК, технологии, учителей начальных классов. Для учителей других предметов в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».</p> <p>2. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ.</p>					
школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Документ (стр. ___)	Выставляется СРЕДНИЙ балл, но не более 16 баллов
1 призовое место – 5 2 и более - 10	участие - 5 1 призовое место -10 2 и более - 14	участие - 10 1 призовое место - 15 2 и более -20	участие - 15 1 призовое место - 20		
<p><b>К4П4: Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности.</b></p> <p><u>Примечания:</u></p> <p>1. Показатель учитывается для учителей ОБЖ, экологии, географии, истории, физической культуры, учителей начальных классов.</p> <p>2. При наличии подтверждающих документов показатель может учитываться для учителей других предметов в рамках межпредметной деятельности.</p> <p>3. В прочих случаях в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».</p> <p><u>Подтверждающие документы:</u> ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ.</p>					
школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Документ (стр. ___)	Выставляется СРЕДНИЙ балл, но не более 16 баллов
1 призовое место – 5 2 и более - 10	участие - 5 1 призовое место -10 2 и более - 14	участие - 10 1 призовое место - 15 2 и более -20	участие - 15 1 призовое место - 20		
<p><b>К4П5: Количество призовых мест в спортивных соревнованиях</b> <u>Примечания:</u></p> <p>1. Показатель учитывается для учителей физической культуры.</p> <p>2. Для учителя других предметов в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».</p>					

		3. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ.					
	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Документ (стр. —)	Выставляется СРЕДНИЙ балл, но не более 16 баллов	
	1 призовое место – 5 2 и более - 10	участие - 5 1 призовое место -10 2 и более - 14	участие - 10 1 призовое место - 15 2 и более -20	участие - 15 1 призовое место - 20			
<b>К4П6: Количество обучающихся, получивших знаки отличия ГТО (показатель учитывается только для учителей физической культуры)</b>							
	за каждый бронзовый значок	за каждый серебряный		за каждый золотой		Выставляется СРЕДНИЙ балл, но не более 16 баллов	
	2	4		8			
<b>К4П7: Количество обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов/тестов ГТО (показатель учитывается только для учителей физической культуры)</b>							
	0%	до 5%	6-10%	11-25%	26-49%	50% и более	Выставляется МАХ балл, но не более 16
	0	1	3	5	8	16	
<b>К4П8:Количество обучающихся, принятых в ВВПОД «Юнармия», от общего количества обучающихся в школе (показатель учитывается только для организаторов ОБЖ и вожатых)</b>							
	1% и менее	2-3%	4-6%		7-10%		Выставляется МАХ балл
	0	5	10		16		
<b>Средний балл по критерию 4 вычисляется по показателям 1 - 8, которые учитываются для данного педагога. ИТОГО _____ баллов</b>							
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>					
		<b>К5П1: Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете</b>					
		<u>Подтверждающий документ:</u> справка, заверенная администрацией ОУ.					
		Наличие		Отсутствие или снижение			Документ (стр. —)
0		15					
<b>К5П2: Участие обучающихся данного класса в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</b>							
<u>Подтверждающие документы:</u> ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки, заверенные администрацией ОУ.							

<b>Примечание:</b> при наличии призового места в муниципальном или региональном конкурсе «Лучший класс», «Лучший классный руководитель» максимальное количество баллов выставляется <b>по всему критерию 5.</b>						
Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	Номинация или призовое место в муниципальном или региональном конкурсе «Лучший класс»	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
3	6	10	12	15		
<b>К5П3: Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием</b> Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.						
0%	Менее 30%	31 - 60%	61 - 80%	81% и более	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
0	2	7	10	15		
<b>К5П4: Участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях, конкурсах, акциях и т.п.</b> Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.						
Менее 30% мероприятий		от 30% – 59%	от 60% - 89%	90% и более	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
0		5	10	15		
<b>К5П5: Наличие мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, реализуемых во внеурочной деятельности (классные часы, беседы с сотрудниками центра мед. профилактики, участие в программе «Здоровье» и т.п.)</b> Подтверждающие документы: копии приказов по ОУ об утверждении участников программы; выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения и числа участников, заверенные администрацией ОУ.						
Отсутствие данных мероприятий	Наличие мероприятий (2)	Наличие мероприятий (3-6)		Участие в программе, направленной на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
0	5	10		15		
<b>К5П6: Доля обучающихся, зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО</b>						
0	1-10%	11-25%	26-50%		51% и более	Выставляется МАХ балл
0	3	5	7		15	
<b>Средний балл по критерию 5 вычисляется по показателям 1 – 6, которые учитываются для данного педагога. ИТОГО:</b>						<b>баллов</b>

6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	<b>Максимальный балл по критерию - 14</b>							
		<b>К6П1: Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (открытые уроки, мастер – классы, фестивали, слеты, конференции <u>в очной форме</u>)</b> <u>Подтверждающие документы:</u> копии приказов, сертификатов участия, подтверждающих выступление педагога; копии грамот, дипломов, заверенные администрацией ОУ.							
		школьный	муниципальный	региональный	более высокий	Документ (стр. ___)	Выставляется СУММА балл, но не более 14		
		6	10	12	14				
		<b>К6П2: Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий в печатных и электронных изданиях.</b> <u>Подтверждающие документы:</u> список опубликованных работ с полным указанием библиографических данных; ксерокопии страниц публикаций (с указанием фамилии автора, названия, выходных данных), тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией							
		Публикации в электронных изданиях		Публикации в печатных изданиях					
		Наличие собственного сайта	Публикации на образовательных сайтах	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Более высокий уровень	Документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 14
		2	2	3	7	12	14		
		<b>К6П3: Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</b> <u>Подтверждающие документы:</u> копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, заверенных администрацией ОУ.							
		школьный		муниципальный	региональный	Методическое сопровождение, ВПР, КРМО, УУД	Работа организатором, сопровождающим на ЕГЭ, ОГЭ	Подготовка кабинетов к ЕГЭ, ОГЭ	СУММА баллов, но не более 14
участник – по 2, руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 14 баллов		участник - по 4, руководитель – по 6 за каждое участие, но не более 14 баллов	участник - по 8, руководитель - 10	6	8	4			

		<b>К6П4: Призовые места в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов»; конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др.</b> Подтверждающие документы: копии дипломов, грамот, сертификатов, заверенные администрацией ОУ.					
		школьный	муниципальный	региональный	федеральный	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
		8	10	12	14		
		<b>К6П5: Выполнение учителем различных педагогических функций</b> Подтверждающие документы: ксерокопии сертификатов, дипломов, свидетельств; справки с указанием конкретных мероприятий, в ходе которых учитель выполнял указанные педагогические функции, заверенные администрацией ОУ.					
		учитель - наставник, тьютор	учитель-исследователь	сетевой преподаватель	Документ (стр. __)	Выставляется СРЕДНИЙ балл	
		14	14	14			
		<b>Средний балл по критерию 6 вычисляется по показателям 1-5, которые учитываются для данного педагога. ИТОГО: _____ баллов</b>					
<b>7.</b>	<b>Общественная деятельность педагогического работника</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 7</b>					
		<b>К7П1: Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</b> Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации.					
		Нет	Да	Участие в двух или более мероприятиях, организованных ПК	Руководитель	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
		0	4	6	7		
		<b>К7П2: Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</b> Подтверждающий документ: справка от регионального отделения «Педагогического общества России».					
		нет		Да		Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	0		7				
	<b>К7П3: Педагог занимает активную общественную позицию</b> Подтверждающие документы: копии приказов, квитанций, PRINT SKREEN страниц сайта						
	Ведёт активную работу по формированию позитивного имиджа образовательного учреждения, предоставляет информацию о достижениях обучающихся для размещения:			Зарегистрирован на сайте ВФСК ГТО	Документ (стр. __)	Выставляется СУММА	

	на сайте школы, информационных стендах, информационном табло	в СМИ			баллов
	1	2	4		
	<p><b>К7П4: Педагог является членом наблюдательного совета, секретарем педагогического совета, секретарем совещания при директоре, председателем (секретарем) общего собрания трудового коллектива, уполномоченным по защите прав участников образовательных отношений, общественным уполномоченным по охране труда, членом комиссии по проверке портфолио;</b>  Подтверждающий документ: справка от управляющего совета или общественной организации, справка, заверенная администрацией ОУ.</p>				
	нет	да	Документ (стр. —)	Выставляется МАХ балл	
	0	7			
<b>Средний балл по критерию 7 вычисляется по показателям 1-4 для всех педагогов. ИТОГО: _____ баллов</b>					
<b>Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются.</b>					
<b>ИТОГО ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ: _____</b>					

**Приложение № 3** к Положению о системе оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Ю.В.Трубицина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

Утверждаю  
Директор МОУ «СОШ №9»  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Потрусова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

**Положение  
о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя,  
учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала  
и иных категорий педагогического персонала  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**І. Общие положения**

- 1.1 Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района № 60/07-04 от 26 мая 2011 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района», с законом № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- 1.2 Настоящее Положение детализирует распределение фонда оплаты труда в части стимулирующих выплат заместителям руководителя, иным категориям педагогического учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы, имеющим аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
- 1.3 Раздел 4 настоящего Положения включает перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника (учителей начальной школы – Приложение № 2 и учителей старшей и средней ступени обучения – Приложение № 1. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.
- 1.4 Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.5 Расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится для учебно-вспомогательного персонала, иных категорий педагогического персонала, обслуживающего персонала школы в отчетный период по результатам работы один раз в год с сентября по август учебного года, для заместителей руководителя два раза в год по итогам полугодий.
- 1.6 Накопление первичных данных для формирования портфолио ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.



## **2 Порядок стимулирования.**

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласовывается с Управляющим Советом школы. Комиссия по распределению стимулирующих выплат согласно Локальному акту школы включает руководителя учреждения или его заместителя по УВР, представителей Управляющего Совета, научно-методического совета и профсоюзного комитета. Решение Комиссии носит рекомендательный характер.
- 2.2 Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя учреждения для проверки и уточнения.
- 2.3 Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные настоящим Положением, представляются на рассмотрение Комиссии до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.
- 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 Размер стимулирующей выплаты конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество (в руб).

### **3. 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

Вновь прибывшему работнику при наличии портфолио с предыдущего места работы устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с установленными баллами ОУ, при отсутствии портфолио устанавливаются в сумме 25 баллов, в случае, если он принят на работу в период с 1 июля по 5 сентября. Если педагогический работник принят на работу после 5 сентября, то до окончания текущего расчетного периода стимулирующие выплаты ему не устанавливаются.

3.2 Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируется следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Энгельского муниципального района;
- результаты мониторинговых исследований.

- 3.3 Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.
- 3.4 Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, указанных в разделе **IV** 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 учреждения по учебно-воспитательной работе.

#### **4. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

- 4.1 Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.
- 4.2 Расчет размера стимулирующих выплат для вновь прибывших педагогических работников (не имеющих портфолио с прежнего места работы), а также вернувшихся из декретного (с перерывом в работе 3 года и более) и творческого отпусков, производится из расчета 25 баллов.
- 4.3 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, запланированного на период с сентября по август текущего учебного года включительно, делится на общую сумму итоговых баллов всех работников школы, что позволяет определить денежный вес каждого балла (в рублях).
- 4.4 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 пунктом 4.2. настоящего Положения умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по август учебного года.
- 4.5 Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**VI. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

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

№ п/п	Критерии	Показатели						
<b>1</b>	<b>Обеспечение современных условий организации образовательного процесса</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 20</b>						
<u>план</u>		1) укомплектованность штата вспомогательного персонала <b>К1П1</b>						
<u>факт</u>		менее 90%	90-100%	100%	Подтверждающий документ Стр. _____		Выставляется МАХ балл	
		- 20	0	20				
<u>план</u>		2) доля рабочих мест вспомогательного персонала, оснащенных необходимым оборудованием <b>К1П2</b>						
<u>факт</u>		0	1-25%	26-50%	51-75%	76-100%	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		0	5	10	15	20		
<u>план</u>		3) обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных и иных помещениях ОУ: наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета <b>К1П3</b>						
<u>факт</u>		отсутствие одной из составляющих	Канализация	Водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов
		- 5 за каждую	5	5	5	5		
<u>план</u>		4) обеспечение нормального функционирования в учреждении компьютерных классов, безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) <b>К1П4</b>						
<u>факт</u>								

	Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов
	5	5	5	5		
<u>план</u> <u>факт</u>	5) создание мест для обучения детей с ограниченными возможностями (оборудование пандуса на крыльце, наличие туалетов на 1 этаже, мест в столовой) <b>К1П5</b>					
	пандус	туалеты на 1 этаже	места в столовой	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов	
	6	7	7			
<b>Итого по критерию 1:</b>						
<u>план</u> <u>факт</u>						
<b>Подтверждающие документы:</b> <b>К1П1:</b> Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная учредителем. <b>К1П2:</b> Справка, заверенная учредителем. <b>К1П3-К1П4:</b> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. <b>К1П5:</b> Справка, заверенная учредителем.						
2	<b>Обеспечение безопасности участников образовательного процесса</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>				
<u>план</u> <u>факт</u>	1) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной <b>К2П1</b>					
	Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»	Охрана	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов	
	5	5	5			
<u>план</u> <u>факт</u>	2) обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда 2а) доступность запасных выходов <b>К2П2</b>					
	доступность	доступ затруднен или отсутствует	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл		
	15	0				

<u>план</u> <u>факт</u>	2б) наличие пожарного щита, средств экстренного тушения <b><i>К2П3</i></b>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	15	0		
<u>план</u> <u>факт</u>	2в) наличие современной системы оповещения о пожаре <b><i>К2П4</i></b>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	15	0		
<u>план</u> <u>факт</u>	2г) системы видеонаблюдения <b><i>К2П5</i></b>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	15	0		
<u>план</u> <u>факт</u>	3) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период <b><i>К2П6</i></b>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	-5 за каждый случай в пределах – 15	15		
<u>план</u> <u>факт</u>	4) наличие аварийных ситуаций за отчетный период <b><i>К2П7</i></b>			
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	0	15		
<b>Итого по критерию 2:</b>				
<u>план</u> <u>факт</u>				
<b>Подтверждающие документы:</b> <b><i>К2П1:</i></b> Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством, заверенные учредителем. <b><i>К2П2-К2П4:</i></b> Копии актов проверок службами пожарной инспекции. <b><i>К2П5-К2П7:</i></b> Справки, заверенные учредителем.				

3	Обеспечение здоровья и экономии участников образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20					
	<u>план</u> <u>факт</u>	1) заболеваемость в днях на 1 ребенка <i>КЗП1</i>					
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	-20	5	10	15	20		
<u>план</u> <u>факт</u>	2) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного сотрудника вспомогательного персонала <i>КЗП2</i>						
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	-20	5	10	15	20		
<u>план</u> <u>факт</u>	3) обеспечение питьевого режима <i>КЗП3</i>						
	имеются постоянно действующие питьевые фонтанчики, кулеры и др.	имеются перебои, вызванные объективными причинами	обеспечение питьевого режима отсутствует	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл		
	20	10	0				
<u>план</u> <u>факт</u>	4) обеспечение температурного режима <i>КЗП4</i>						
	температурный режим поддерживается постоянно в соответствии с нормами СанПиНа	при поддержании температурного режима наблюдаются нарушения норм СанПиНа, вызванные объективными причинами	температурный режим не соответствует нормам СанПиНа	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл		
	20	10	0				
	<b>Итого по критерию 3:</b>						
	<u>план</u> <u>факт</u>						

<p><b>Подтверждающие документы:</b>  <b>КЗП1-КЗП2:</b> Справка, заверенная учредителем.  <b>КЗП3-КЗП4:</b> Копии актов проверок СЭС. Справка, заверенная учредителем.</p>						
4	Обеспечение сохранности материально-технической базы	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>				
	<u>план</u>	1) создание и своевременное обновление баз данных по материально-техническому обеспечению <b>К4П1</b>				
	<u>факт</u>	базы данных имеются и своевременно обновляются	базы данных имеются не в полном объеме и/или обновляются несвоевременно, по объективным причинам	базы данных отсутствуют или не обновляются	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
		30	15	0		
<u>план</u>	2) приобретение расходных материалов и их своевременное списание <b>К4П2</b>					
	<u>факт</u>	расходные материалы приобретаются и списываются своевременно	расходные материалы приобретаются и/или списываются несвоевременно	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл	
		30	0			
<u>план</u>	3) своевременные заключение договоров (коммунальные услуги, обслуживание систем сигнализации, содержание здания, телефон, медицинское обслуживание, питание учащихся) и их выполнение <b>К4П3</b>					
	<u>факт</u>	Договора заключаются и выполняются своевременно	Имеются незначительные задержки при заключении и/или выполнении договоров, вызванные объективными причинами	Имеются значительные задержки при заключении и/или выполнении договоров	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
		30	15	0		
<u>план</u>	4) своевременное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок <b>К4П4</b>					
	<u>факт</u>	Неисправности/неполадки устраняются своевременно	Имеются незначительные задержки при устранении неисправностей/неполадок, вызванные объективными причинами	Имеются значительные задержки при устранении неисправностей/неполадок	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл

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



<u>факт</u>	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся регулярно и качественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся нерегулярно и/или некачественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории практически не проводятся	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	30	10	0		
<b>Итого по критерию 4:</b>					
<u>план</u> <u>факт</u>					
<b>Подтверждающие документы:</b> <i>К4П1:</i> Справка, заверенная учредителем. <i>К4П2:</i> Справка финансового органа, заверенная учредителем. <i>К4П3:</i> Копии договоров, заверенные учредителем. Копии актов проверок соответствующими службами. <i>К4П4:</i> Справка, заверенная учредителем. <i>К4П5:</i> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. <i>К4П6-К4П7:</i> Справка финансового органа, заверенная учредителем. <i>К4П8:</i> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. <i>К4П9:</i> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. Копии актов проверок соответствующими службами.					
5	<b>Эффективность управленческой деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>			
		1) наличие странички на школьном сайте (обновляемой не реже 2 раз в месяц) <i>К5П1</i>			
	<u>план</u> <u>факт</u>	Да	Нет	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		15	0		
<u>план</u>	2) качество проверок специальными организациями <i>К5П2</i>				

<u>факт</u>	по факту проведенных проверок замечаний нет	по факту проведенных проверок имеются незначительные замечания	по факту проведенных проверок имеются серьезные нарушения	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	15	10	0		
<u>план</u> <u>факт</u>	3) отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации <b>К5П3</b>				
	наличие	отсутствие	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл	
	0	15			
<u>план</u> <u>факт</u>	4) своевременное выполнение распоряжений директора школы <b>К5П4</b>				
	Да	Нет	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл	
	15	0			
<u>план</u> <u>факт</u>	5) четкая организация деятельности технического персонала (взаимозаменяемость и др.) <b>К5П5</b>				
	Да	Нет	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл	
	15	0			
<b>Итого по критерию 5:</b>					
<u>план</u> <u>факт</u>					
<b>Подтверждающие документы:</b> <b>К5П1:</b> Распечатка страницы сайта в сети Интернет, заверенная учредителем. <b>К5П2:</b> Справка, заверенная учредителем. Копии актов проверок специальными службами. <b>К5П3:</b> Справка, заверенная учредителем. <b>К5П4-К5П5:</b> Справка, заверенная руководителем.					
Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5, суммируются					
<b>ИТОГО:</b> <u>план</u> <u>факт</u>					

### Критерии и показатели для оценки качества и эффективности труда старшего бухгалтера

№ п/п	Критерии, показатели	Выставляется максимальное количество баллов	Полученный балл
Критерий 1	Качественные результаты труда	50	
1.1	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	5,0	
1.2	Обеспечение целевого использования небюджетных средств	5,0	
1.3	Своевременное и качественное представление отчетов	5,0	
1.4	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по вине учреждения	4,0	
1.5	Эффективное исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	5,0	
1.6	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	4,0	
1.7	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	4,0	
1.8	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно – материальных ценностей и услуг	4,0	
1,9	Соблюдение установленных лимитов на потребление ТЭР	2,0	
1.10	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии , в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечания отсутствуют	2,0 3,0	
1.11	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	2,0	
1.12	Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ	2,0	
1.13	Выполнение работы в рамках Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и сдача месячного отчета по закупкам.	5,0	
Критерий 2	<b>Результативная аналитическая деятельность. Проектная деятельность</b>	26	
2.1	Анализ финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5,0	
2.2	Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации учреждения	5,0	
2.3	Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	5,0	
2.4	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	4,0	

2.5	Повышении квалификации, подтвержденное сертификатом ( курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д)	2,0	
2.6	Эффективное исполнение финансовых средств в рамках Федерального закона от 05.04.2013 г №44-ФЗ « О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	5,0	
Критерий 3	<b>Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности.</b>	<b>22,0</b>	
3.1	Эффективное расходование материальных средств	4,0	
3.2	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	4,0	
3.3	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций финансовых активов	4,0	
3.4	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризаций товарно-материальных ценностей	5,0	
3.5	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с поступлениями материальных средств за счет внебюджетных и бюджетных средств.	5,0	
Критерий 4	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника</b>	<b>2,0</b>	
4.1	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии	2,0	
4.2	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>100,0</b>	

### Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

№ п/п	Критерии	Показатели					
Итого по критерию 1:							
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 30					выставляется максимально возможный балл
		<b>1) Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации</b>					
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%	
		0	5	10	20	30	
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли учащихся					
		<b>2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</b>					

Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов
- 5	5	5	5	5	5	5	
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР							
<b>3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий</b>							
организация системной работы с волонтерами		организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней			выставляется сумма баллов
15		10		15			
Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций							
<b>4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)</b>							
школьного уровня		муниципального уровня		регионального уровня		уровень выше регионального	выставляется сумма баллов
2		4		6		8	
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов							
<b>5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)</b>							выставляется максимально возможный балл
менее 50 %		50 - 60 %		60 - 80 %		80 % - 99 %	100 %
0		2		10		20	30

Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка		
<b>6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)</b>		выставляется максимально возможный балл
Да	нет	
30	0	
Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации		

**Итого по критерию 1** (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 6)

2. Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 20					
	<b>1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)</b>					выставляется максимально возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	6	12	20	
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					
	<b>2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры</b>					выставляется максимально возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	6	12	20	
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий					
	<b>3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних</b>					выставляется максимально возможный балл
	Да, для всех опекаемых детей		нет			
	20		0			
	Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
	<b>4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями</b>					выставляется максимально возможный балл
	Да, для всех опекаемых детей		20			
20		0				
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей						
<b>5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания</b>					выставляется максимально возможный балл	
100%		Менее 100%				
20		0				

	Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли учащихся, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания	балл	
	<b>б) Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)</b>	выставляется средний балл (6а+6б+6в+6г) : 4	
	а) наличие социального паспорта		
	есть		нет
	20		0
	б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении		
	есть		нет
	20		0
	в) работа по патронату опекаемых детей		
	есть		нет
	20		0
	г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций		
	есть		нет
	20		
	Подтверждающий документ: приказ о составлении социального паспорта образовательного учреждения; социальный паспорт; возможна аналитическая справка по годам; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список опекаемых; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями опекунов; совместные планы работы; благодарственные письма, справки – подтверждения		
	<b>Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)</b>		
3.	Динамика образовательно-профилактиче-	Максимальный балл по критерию - 20	
	<b>1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)</b>	выставляется максимально	

ской работы социального педагога с обучающимися и родителями

наличие		отсутствие			возможный балл
0		20			
Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период, справка от нарколога					
<b>2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних</b>					
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение		увеличение	выставляется максимально возможный балл
	20	10	5	0	
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
<b>3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью</b>					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %	
0	2	4	10	20	
Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.					
<b>4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время</b>					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %	
0	4	6	12	20	
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период, справка о фактической занятости					
<b>5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения</b>					выставляется максимально возможный балл
Да		В целом да		Нет	
20		10		0	
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					
<b>6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств</b>					выставляется максимально возможный балл
да		нет			
5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов		0			
Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств					



Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6, относящимся к конкретному социальному педагогу):							
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20					
		<b>1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах</b>				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
		0	3	7	12		20
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма					
		<b>2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий</b>				выставляется максимально возможный балл	
		опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие			
		5 баллов за каждую, но не более 20 баллов		20			
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
		<b>3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</b>				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
		0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18		18, руководитель - 20
		Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.					
		<b>4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе ( в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения )</b>				выставляется максимально возможный балл	
Да			Нет				
20			0				
Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение							
<b>5) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.</b>				выставляется максимально возможный балл			
школьный уровень		муниципальный			региональный	более высокий	

		8	14	18	20		
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты					
<b>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):</b>							
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 10				выставляется максимально возможный балл	
		<b>1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</b>					
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член	4 - член	4 - член			
		4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации					
		<b>2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"</b>					выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член	4 - член	4 - член			
		4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"							
<b>3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</b>				выставляется максимально возможный балл			
школьной	муниципальной	региональной					
2 - член	4 - член	4 - член					
4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель					
		Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении					
<b>Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):</b>							
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)							

**Внимание!** Все баллы выставляются с указанием на номер страницы подтверждаемого документа в портфолио. Номер страницы указывается в столбце, в котором выставляются баллы.

#### Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя

N п/п	Критерии	Показатели
1.	Уровень	Максимальный балл по критерию - 19

сопровождает содержание образования	<b>1) Участие данной группы в социально - ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</b>				
	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	выставляется максимально возможный балл
	6	8	12	19	
	Подтверждающие документы: ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки, заверенные администрацией ОУ				
	<b>2) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров, тематических лекций в сотрудничестве с учреждениями муниципалитета</b>				выставляется максимально возможный балл
	Реже 1 раза в месяц	1-2 раза в месяц	1 раз в неделю		
	0	8	19		
	Подтверждающий документ: план работы, договор о сотрудничестве, копии билетов, абонементов и т.д.				
	<b>3) Применение в воспитательной деятельности метода проектов</b>				выставляется максимально возможный балл
	применение на уроках метода защиты проектов (не менее 1 проекта в каждом классе за каждое полугодие учебного года)	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов школьного уровня	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов муниципального уровня	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов регионального уровня	
2	участие - 2; победитель или призер - 4	участие - 6; победитель или призер - 8	участие - 8; победитель или призер - 10	участие - 12 победитель или призер - 19	
Подтверждающие документы: аналитическая справка с указанием раздела учебной программы, класса, тематики проектов, числа участников, результативности, заверенная администрацией ОУ; копии сертификатов, дипломов, грамот, благодарственных писем.					
<b>Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 –3)</b>					
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 18			
<b>1) Участие педагога в инновационной деятельности, апробации новых воспитательных технологий, работе информационно-консультационного центра</b>				выставляется максимально возможный балл	
Подтверждающие документы: приказ ОУ (муниципалитета, региона) по инновационной деятельности, внедрению новых воспитательных технологий					
	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	федеральный уровень	

6	8	12	16		
<b>2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</b>					
Не используются перечисленные в этом показателе формы	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах, работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
0	15	15	15	15	
Подтверждающие документы: сертификаты участия, дипломы, списки применяемых учебно-методических комплектов, рецензии на авторские электронные УМК, справка о формах дистанционной работы с обучающимися (с указанием адресов размещения ресурсов в Интернете), заверенная администрацией ОУ.					
<b>3) Признание профессионализма воспитателя родителями воспитанников</b>					
Помощь воспитателя в выполнении домашних заданий	Благоприятный психологический климат в группе	Отсутствие конфликтных ситуаций с воспитанниками	Сохранность контингента	выставляется сумма баллов	
7	6	7	7		
Подтверждающий документ: результаты анкетирования родителей воспитанников, заверенные администрацией ОУ					
<b>4) Результативность исследовательской деятельности учителя</b>					
Подтверждающие документы: заверенные копии дипломов, сертификатов, выписки из протоколов педсоветов.					
выступления на тематических педсоветах, профессиональных конференциях учителей школьного уровня,	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей федерального, международного уровня	выставляется максимально возможный балл	
4	Участие – 2 Выступление - 8	Участие – 2 Выступление - 12	16		
Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты					
<b>5) Наличие целевой программы по направлениям воспитательной деятельности</b>					
выставляется					

	В работе используется заимствованная программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на школьном уровне	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на муниципальном, региональном уровне	максимально возможный балл
	7	15	20	
	Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа			
	<b>б) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)</b>			выставляется сумма баллов
	Обучающие семинары	КПК	Нет	
	10	10	0	
	Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации			
<b>Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6)</b>				
3.	Динамика уровня воспитанности детей	Максимальный балл по критерию -20		
	<b>1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей</b>			выставляется максимально возможный балл
	Да	Есть отдельные диагностические исследования, не представляющие собой целостной программы	Нет	
	20	10	0	
	Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей			
	<b>2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности в соответствии с программой мониторинговых исследований</b>			выставляется максимально возможный балл
	Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %
	0	8	15	20
	Подтверждающий документ: итоги мониторинга			
	<b>3) Изменение доли воспитанников, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете</b>			выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.			
	увеличение	сохранение (отсутствие)	снижение	
	0	10	20	
	<b>4) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью</b>			выставляется

		менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %	максимально возможный балл		
		0	2	5	12	20			
		Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью, заверенная администрацией ОУ, ксерокопия страниц журнала							
<b>Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 4)</b>									
4.	Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 17						выставляется максимально возможный балл	
		<b>1) Наличие мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, реализуемых во внеурочной деятельности (классные часы, беседы с сотрудниками центра мед. профилактики, участие в программе «Здоровье» и т.п.)</b>							
		Подтверждающие документы: копии приказов по ОУ об утверждении участников программы; выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения и числа участников, заверенные администрацией ОУ.							
		Отсутствие данных мероприятий	Наличие мероприятий (3 и более)		Участие в программе, направленной на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера				
		0	10		20				
		<b>2) Наличие общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя (мероприятия, охватывающие не меньше одной параллели классов)</b>							выставляется максимально возможный балл
		0	1-2		3 и более				
		0	5		10				
		Подтверждающий документ: копии приказов по ОУ							
		<b>3) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</b>							выставляется максимально возможный балл
0	1 организация или коллектив			2 и более организаций или коллективов					
0	5			12					
Подтверждающий документ: план работы коллективов, заверенный администрацией ОУ.									

	<p><b>4) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем.</b>  1. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (16) выставляется <b>по всему критерию 4.</b>  2. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ.</p>										выставляется максимально возможный балл	
	школьный		муниципальный			региональный			более высокий уровень			
	Призовое место - 4		участие - 6 1 призовое место - 8 2 и более - 10			участие - 10 1 призовое место - 12 2 и более - 15			участие - 12 1 призовое место - 20			
	<p><b>5) Доля воспитанников группы, охваченных горячим питанием</b>  Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ</p>											
	<b>Сопоставление доли обеспечения одноразового и двухразового питания (%)</b>					<b>Доля обеспечения двухразового питания (%)</b>					Выставляется сумма баллов	
	20x80	30x70	40x60	50x50	60x40 и менее	20	21-40	41-70	71-100			
	10	5	3	2	0	0	3	5	10			
	<p><b>6) Рациональная организация режима дня для обеспечения максимально возможного оздоровительного влияния и сохранения работоспособности обучающихся</b></p>										Выставляется максимальный балл	
	Сочетание двух видов деятельности (игровая, самоподготовка, кружковая работа, прогулка, дневной сон и др.)				Сочетание трёх видов деятельности (игровая, самоподготовка, кружковая работа, дневной сон и др.)			Сочетание четырёх и более видов деятельности (игровая, самоподготовка, кружковая работа, дневной сон и др.)				
	6				12			20				
	<b>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6:</b>											
5	Результативность участия воспитателя в методиче-	Максимальный балл по критерию - 16										выставляется максимально возможный балл
		<b>1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах</b>										
		0	школьный		муниципальный		региональный		более высокий			
	0	6		10		12		16				

ской и научно - исследовательской работе

Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий							
<b>2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий в печатных и электронных изданиях.</b>							выставляется максимально возможный балл
Подтверждающие документы: список опубликованных работ с полным указанием библиографических данных; ксерокопии страниц публикаций (с указанием фамилии автора, названия, выходных данных), тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией ОУ.							
Публикации в электронных изданиях			Публикации в печатных изданиях				
Наличие собственного сайта	Публикации на образовательных сайтах	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Более высокий уровень		
3	3	3	7	12	16		
<b>3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</b>							выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	Методическое сопровождение, ВПР, КРМО, УУД	Работа организатором, сопровождающим на ЕГЭ, ОГЭ	Подготовка кабинетов к ЕГЭ, ОГЭ	
0	участник – по 1, руководитель – по 2 за каждое участие, но не более 8 баллов	участник - по 4, руководитель – по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов	участник - по 8, но не более 16 баллов; руководитель - 16	6	8	4	
Подтверждающий документ: копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, дипломов и благодарственных писем, заверенные администрацией ОУ.							
<b>4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.</b>							выставляется максимально возможный балл
школьный уровень		муниципальный		региональный		более высокий	
4		8		12		16	



		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты					
		<b>5) Выполнение учителем различных педагогических функций</b> Подтверждающие документы: ксерокопии сертификатов, дипломов, свидетельств; справки с указанием конкретных мероприятий, в ходе которых учитель выполнял указанные педагогические функции, заверенные администрацией ОУ.					выставляется средний балл
		учитель - наставник, тьютор	учитель - организатор социальных практик	учитель-исследователь	учитель дистанционного обучения	сетевой преподаватель	
		16	16	16	16	16	
<b>Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -5)</b>							
6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию - 10					
		<b>1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</b>					выставляется максимально возможный балл
		Да		Нет			
		4 - член 6 - руководитель		0			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации					
		<b>2) Воспитатель является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</b>					выставляется максимально возможный балл
		Подтверждающий документ: справка от регионального отделения «Педагогического общества России».					
		Да		Нет			
		4 – член 6- руководитель		0			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					
	<b>3) Педагог занимает активную общественную позицию</b>					Документ (стр. ___)	Выставляется СУММА баллов Выставляется СУММА баллов
	Подтверждающие документы: копии приказов, квитанций, PRINT SKREEN страниц сайта						
	Ведёт активную работу по формированию позитивного имиджа образовательного учреждения, предоставляет информацию о достижениях обучающихся для размещения:		Является подписчиком муниципальной газеты		Зарегистрирован на сайте ВФСК ГТО		
	на сайте школы, информационных стендах, информационном табло						

	1	2	2	2	
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении					
<b>4) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества, клуба издательского дома «Первое сентября»</b>					выставляется максимально возможный балл
школьной	муниципальной	региональной	Более высокий		
2 – член	3 – член	4 – член	10		
5 - руководитель	6- руководитель	8 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении					
<b>Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4</b>					
<b>Итого для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются</b>					

### Критерии и показатели эффективности работы педагога-организатора

№ п/п	Критерии	Показатели			
		Максимальный балл по критерию 30			
1.	Уровень предоставляемого содержания воспитания	1. Массово - досуговая деятельность			выставляется сумма баллов
		участие в массовых мероприятиях учрежденческого уровня	организация массовых мероприятий районного уровня	участие в массовых мероприятиях муниципального и более высокого уровня	
		5	10	15	
		2. Разработка и реализация целевых программ			выставляется сумма баллов
		реализация целевых программ	разработка целевых программ		
		15	15		
3. Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.			выставляется сумма баллов		
вовлечение обучающихся, стоящих на учете в ПДН, на профучете в школе во внеаудиторную деятельность	использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, по формированию правовой культуры учащихся.	организация встреч с работниками право-охранительных органов, медицинских учреждений.			
5	10	15			
4. Осуществление координации воспитательного взаимодействия				выставляется	

		совместная работа со школой	работа с учреждениями культуры, дополнительного образования	работа с родителями	сумма баллов	
		10	5	15		
		5. Участие в опытно-экспериментальной деятельности			выставляется максимально возможный балл	
		эксперимент учрежденческого уровня	эксперимент муниципального уровня	эксперимент регионального, федерального уровня		
		5	15	30		
		6. Охват обучающихся данным педагогом-организатором (за последний год)			выставляется максимально возможный балл	
		до 80	от 81 до 120	от 121 до 160		свыше 160
		5	10	20		30
		7. Наличие детской организации, детских объединений			выставляется максимально возможный балл	
		Есть		Нет		
		30		0		
		Подтверждающие документы: справка об организации массово-досуговой деятельности, справка о реализации целевых программ, копия титульного листа, разработанной целевой программы, отчет о работе с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, справка о координации воспитательного взаимодействия, распорядительные документы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-организатора, ст. вожатого в опытно-экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию; копия положения о детской организации, детском объединении. Все документы должны быть заверены руководителем учреждения.				
		Итого по критерию 1: вычисляется средний балл по показателям 1 -7				
2.	Уровень профессиональной культуры педагога-организатора	<b>Максимальный балл по критерию 30</b>				
		1. Использование педагогом-организатором в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне			выставляется максимально возможный балл	
		20-39%	40-59%	60-79%		80-100%
		5	10	20		30
		2. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе			выставляется сумма баллов	
	не использу-	участие	работа в сетевых	использование		наличие у

		ются перечисленные в этом показателе формы	педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	профессиональных сообществах	в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		
		-5	5	5	10	10		
		<b>3. Апробация социально значимых технологий воспитательной работы</b>						выставляется сумма баллов
		организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально-профессиональных проб				
		10	10	10				
		<b>4. Результативность исследовательской деятельности педагога-организатора</b>						выставляется сумма баллов
		наличие докладов по итогам деятельности на педсоветах, метод совета, МО, конференциях любого уровня		наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня				
		15		15				
		<b>5. Признание высокого профессионализма педагога-организатора (старшего вожатого) администрацией</b>						выставляется максимально возможный балл
		Да			Нет			
		30			0			
		Подтверждающие документы: справки, подтверждающие использование здоровьесберегающих технологий; ссылки на размещенные в глобальной сети Internet методические публикации; аналитическая справка о результативности применения в деятельности инновационных методик и технологий; копии докладов на педсоветах, конференциях; систематизированные отзывы обучающихся о деятельности педагога-организатора (старшего вожатого), грамоты, благодарности от администрации ОУ,. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
		Итого по критерию 2: вычисляется средний балл по показателям 1 -5						
<b>3.</b>	<b>Степень сформированности психолого-педагогической компетенции педагога-</b>	<b>Максимальный балл по критерию 15</b>						
		<b>1. Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей</b>						выставляется максимально возможный балл
		есть			нет			
		15			0			

	<b>организатора</b>	2. Отрицательная динамика показателей тревожности ребенка				выставляется максимально возможный балл
		есть		нет		
		0		15		
		Итого по критерию 3: вычисляется средний балл по показателям 1 -2				
		Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
<b>4.</b>	<b>Результативность участия педагога-организатора в методической и научно-исследовательской работе</b>	<b>Максимальный балл по критерию 20</b>				
		1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		10	15	18	20	
		2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		10	14	18	20	
		3. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий.				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		5, руководитель -10	15, руководитель - 16	17, руководитель - 18	19, руководитель - 20	
		4. Наличие призовых мест в муниципальном, региональном, и всероссийском профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		10	15	19	20	
		5. Осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		

		10	15	20			
		6. Повышение квалификации (1 раз в 5 лет)			выставляется максимально возможный балл		
		Да	Нет				
		20	0				
		Итого по критерию 4: вычисляется средний балл по показателям 1 - 6					
		Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте, план открытого мероприятия, список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказ о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ					
5.	Общественная деятельность педагогического работника	<b>Максимальны балл по критерию 5</b>					
		1. Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл		
		учрежденческий	муниципальной	региональной			
		2-член 3-руководитель	3-член 4-руководитель	4-член 5-руководитель			
		2. Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»			выставляется максимально возможный балл		
		учрежденческий	муниципальной	региональной			
		2-член 3-руководитель	3-член 4-руководитель	4-член 5-руководитель			
				Итого по критерию 5: вычисляется средний балл по показателям 1 -2			
				Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ			
				<b>Итого:</b> (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 5 суммируются)			
		<b>Примечание:</b> старшие вожатые вычисляют средний балл по тем пунктам, которые относятся к их деятельности					
		<b>Внимание!</b> Все баллы выставляются с указанием на номер страницы подтверждаемого документа в портфолио. Номер страницы указывается в столбце, в котором выставляются баллы.			Подтверждающий документ (стр.		

**Критерии и показатели качества и результативности труда учителя-логопеда**

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень диагностического сопровождения коррекционно – логопедической работы	Максимальный балл по критерию 15					
		<b>1) Доля детей охваченных индивидуальными диагностическими процедурами от общего числа детей, подлежащих диагностике (с учетом специфики учреждения) К1П1</b>					
		0	до 34%	35% - 44%	45 % - 54 %	более 55 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	15	
		<u>Подтверждающие документы:</u> диаграммы по годам и итоговая диаграмма, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> сводная таблица обследования речи детей по годам, подробные схемы обследования с учетом речевого дефекта					
		<b>2) Доля родителей (чьи дети посещают занятия логопеда), охваченных диагностическими процедурами (с учетом специфики учреждения) К1П2</b>					
		до 10%	до 40 %	40-59 %	60-79%	80-100%	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	15	
		<u>Подтверждающие документы:</u> результаты диагностики (анкеты, таблицы, диаграммы), заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> образцы анкет родителей за каждый год					
		<b>3) Последовательность реализации коррекционно-диагностической работы (с учетом специфики учреждения) К1П3</b>					
		работа с речевыми картами	использование результатов диагностики при проведении коррекционно-логопедической работы		использование в диагностике речевых нарушений инновационных (нейропсихологических и др.) методов обследования		выставляется сумма баллов
3	6		6				

	<u>Подтверждающие докумен-ты:</u> информационная справ-ка, отражающая системати-ческую работу с речевыми картами, заверенные руко-водителем учреждения <u>Приложение:</u> образцы за-полненных речевых карт с учетом речевого дефекта	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, от-ражающая коррекционно-логопедическую работу с уче-том речевого дефекта, заверен-ные руководителем учрежде-ния <u>Приложение:</u> выписки из ка-лендарного плана (для ДОУ), конспекты занятий по годам (3 экземпляра) для всех учрежде-ний	<u>Подтверждающие документы:</u> ин-формационная справка, , заверен-ные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> сводная таблица по использованию инновационных ме-тодов обследования, отражение данных пунктов в речевой карте	
--	--	--	---	--

Итого: в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю-логопеду

2. Уровень коррекци-онно-логопедической де-ятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
	<b>1) Доля детей, имеющих сложную структуру речевого дефекта (от количества детей, занимающихся у логопе-да) К2П1</b> (ФФН и ОНР у детей с ринолалией, дизартрией, заиканием, алалией; недостатки письменной речи у детей с 2 и более дисграфий и дислексий)					
	0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %	выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	15	
	<u>Подтверждающие документы:</u> результаты обследования в таблице, диаграммы, заверенные руководителем учрежде-ния <u>Приложение:</u> выписки из протоколов ПМПК (для ДОУ, коррекционных школ), ксерокопии из речевых карт с логопе-дическими заключениями с подтверждением медицинской диагностики					
	<b>2) Доля детей, с речевыми нарушениями, сочетающимися с другими дефектами (от количе-ства детей, занимающихся у логопеда) К2П2</b> <b>( речевые нарушения + нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллек-та и др. патологии со стороны ЦНС)</b>					выставляется максимально возможный балл
0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %		
0	2	6	12	15		
<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> ксерокопии из медицинских карт, выписки из протоколов ПМПК						
<b>3) Доля детей, занимающихся по его авторской программе, разработанной учителем-логопедом К2П3</b>						



0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %	выставляется максимально возможный балл
0	2	6	12	15	
<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, диаграмма, заверенные руководителем учреждения					
<u>Приложение:</u> копия рецензии на авторскую программу, ксерокопия титульного листа , опубликованной программы					
<b>4) Доля детей, занимающихся по коррекционно-логопедическим индивидуальным планам К2П4 (сложные нарушения, требующие индивидуальной работы с учетом К2П1, К2П2)</b>					
0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %	выставляется максимально возможный балл
0	2	6	12	15	
<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, диаграмма, заверенные руководителем учреждения					
<u>Приложение:</u> ксерокопии индивидуальных планов (по годам), исходя из структуры дефекта					
<b>5) Участие учителя-логопеда в инновационной деятельности, апробации коррекционно-логопедических технологий, методик, учебно-методических комплектов К2П5</b>					
школьный эксперимент	муниципальный районный эксперимент	муниципальный городской эксперимент	региональный, областной эксперимент	федеральный эксперимент	выставляется максимально возможный балл
6	8	10	12	15	
<u>Подтверждающие документы:</u> выписка из протокола пед совета, МО или приказа, заверенные руководителем учреждения					
<u>Приложение:</u> краткая характеристика опыта					
<b>6) Доля детей (от общего количества обследованных детей), охваченных профилактической работой, за исключением детей занимающихся на логопедических занятиях К2П6</b>					
менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	выставляется максимально возможный балл	
3	5	12	15		
<u>Подтверждающие документы:</u> диаграмма, заверенные руководителем учреждения					
<u>Приложение:</u> краткая характеристика направлений профилактической работы с различными группами детей с учетом специфики учреждения					

Итого: в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю-логопеду

3. Уровень коррек- Максимальный балл по критерию - 15

ционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	<b>1) Вариативность коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (с учетом специфики учреждения) КЗП1</b> (постановка и автоматизация звуков, преодоление ФФН и ОНР, дисграфии вследствие ФФН, ОНР, логоритмика и др.)			выставляется максимально возможный балл
	Менее 4 видов деятельности	4-7 видов деятельности	7 и более видов деятельности	
	8	10	15	
	<u>Подтверждающие документы:</u> краткий отчет о видах деятельности по исправлению речи, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> конспекты занятий (уроков) с использованием перечисленных видов деятельности			
	<b>2) Виды консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом КЗП2</b>			выставляется максимально возможный балл
	2 вида консультативно-просветительской работы	4 вида консультативно-просветительской работы	Более 4 видов консультативно-просветительской работы	
	8	10	15	
	<u>Подтверждающие документы:</u> краткая характеристика использования различных видов консультативно-просветительской работы с коллективом, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> ксерокопии выписок, приказов и др. по учреждению			
	<b>3) Виды консультативно-просветительской работы с родителями КЗП3</b>			выставляется максимально возможный балл
	2 вида консультативно-просветительской работы	3 вида консультативно-просветительской работы	Более 3 видов консультативно-просветительской работы	
8	10	15		
<u>Подтверждающие документы:</u> краткая характеристика использования различных видов консультативно-просветительской работы с родителями, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> выписки из протоколов родительских собраний, наглядной агитации				
Итого: в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 3				
4.	Уровень профессиональной культуры учителя - логопеда	Максимальный балл по критерию - 15 <b>1) Доля детей, для которых в образовательном процессе используются коррекционно-логопедические технологии, рекомендованные на муниципальном, федеральном или региональном уровне К4П1</b>		выставляется максимально возможный балл

педагога		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	11	15		
	<u>Подтверждающие документы:</u> календарно-тематические планы и др. виды планов, заверенные руководителем учреждения							
	<u>Приложение:</u> перечень используемых программ с учетом специфики учреждения							
	<b>2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-логопедическом процессе К4П2</b>							
	Не используются	участие учителя в конференциях в режиме on-line	применение в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	применение учителем дистанционных форм работы с обучающимися	наличие у учителя призовых мест в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл		
	0	15	15	15	15			
	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка о результатах использования информационно-логопедических технологий в коррекционно-логопедическом процессе, ксерокопия статьи, опубликованной в Интернет-конференции, сертификаты участия, заверенные руководителем учреждения							
	<u>Приложение:</u> ксерокопии статей, опубликованных в Интернет-конференциях, список используемых электронных учебно-методических комплектов по предмету, список самостоятельно разработанных заданий, презентаций, мероприятий с использованием ИКТ							
	<b>3) Результативность исследовательской деятельности учителя</b>							
<u>Подтверждающие документы:</u> заверенные копии дипломов, сертификатов, выписки из протоколов педсоветов.								
выступления на тематических педсоветах, профессиональных конференциях учителей школьного уровня,	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей федерального, международного уровня	выставляется максимально возможный балл				
4	Участие – 2 Выступление - 8	Участие – 2 Выступление - 12	15					
<b>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3)</b>								
5.	Результативность	Максимальный балл по критерию - 15						

коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда	<b>1) Доля детей, выпущенных с чистой речью или со значительным улучшением речи К5П2</b>					выставляется максимально возможный балл
	Менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	Более 70%	
	0	3	5	12	15	
	<u>Подтверждающие документы:</u> диаграммы, заверенные руководителем учреждения					
	<u>Приложение:</u> отчет учителя-логопеда и сводный отчет а 3 года					
	<b>2) Уровень оснащённости логопедического кабинета К5П4</b>					выставляется средний балл
наличие необходимого оборудования (согласно нормативным документам)	наличие систематизированного учебно-методического сопровождения коррекционно-логопедического процесса	наличие эстетически оформленного дидактического материала согласно единым требованиям	наличие авторских разработок дидактических пособий	Систематическое обновление и пополнение логопедического кабинета		
15	15	15	15	15		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения						
<u>Приложение:</u> выписки из паспорта кабинета, из протоколов МО, фотографии и др.						
<b>Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 2):</b>						
6. Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно-исследовательской	Максимальный балл по критерию - 16					
	<b>1) Периодическое обобщение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта (с учетом профиля учреждения) через открытые уроки (занятия), мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1</b>					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный районный	региональный	более высокий	
	0	6	10	12	16	
	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения					
	<u>Приложение:</u> выписки из приказов, копии сертификатов участия, планы мероприятий, расписание семинаров и др.					
<b>2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий в печатных и электронных изданиях.</b>					выставляется максимально возможный балл	
<u>Подтверждающие документы:</u> список опубликованных работ с полным указанием библиографических данных; ксерокопии страниц публикаций (с указанием фамилии автора, названия, выходных данных), тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией ОУ.						

Публикации в электронных изданиях		Публикации в печатных изданиях				
Наличие собственного сайта	Публикации на образовательных сайтах	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Более высокий уровень	
2	2	3	7	12	16	
<b>3) Участие (руководство) учителя - логопеда в работе экспертных комиссий, жюри, руководство методическими объединениями КБПЗ</b>						
школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий	выставляется максимально возможный балл	
участник – по 1, руководитель – по 2 за каждое участие, но не более 8 баллов	участник - по 4, руководитель – по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов	участник - по 8, но не более 16 баллов; руководитель - 16	16	участник – по 1, руководитель – по 2 за каждое участие, но не более 16 баллов		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения						
<u>Приложение:</u> копии приказов, протоколов МО, справок, выданных руководителем учреждения соответствующего уровня						
<b>4) Призовые места в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года»; конкурсах «Лидер в образовании», «Учитель – учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов»; конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др.</b>					выставляется максимально возможный балл	
<u>Подтверждающие документы:</u> копии дипломов, грамот, сертификатов, заверенные администрацией ОУ. <b>КБП4</b>						
школьный	муниципальный	региональный		более высокий		
4	8	12		16		
<b>КБП5: Выполнение учителем различных педагогических функций</b>						
<u>Подтверждающие документы:</u> ксерокопии сертификатов, дипломов, свидетельств; справки с указанием конкретных мероприятий, входе которых учитель выполнял указанные педагогические функции, заверенные администрацией ОУ.						
учитель - наставник, тьютор	учитель -организатор социальных практик	учитель-исследователь	учитель дистанционного обучения	сетевой преподаватель	выставляется максимально возможный балл	

		16	16	16	16	16		
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 5:								
7.	Общественная деятельность учителя-логопеда	Максимальный балл по критерию - 9						
		<b>1) Учитель- логопед является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</b>						выставляется максимально возможный балл
		да			нет			
		4 - член			0			
		6 - руководитель						
		Подтверждающий документ: справка, заверенная профсоюзной организацией.						
		<b>2) Учитель – логопед является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" и т.д. К7П2</b>						
		да			нет			выставляется максимально возможный балл
		4 - член			0			
		6 - руководитель						
		Подтверждающий документ: справка от регионального отделения «Педагогического общества России».						
		<b>3) К7П3: Педагог занимает активную общественную позицию</b>						
Подтверждающие документы: копии приказов, квитанций, PRINT SKREEN страниц сайта								
Является членом мобильной группы		Ведёт активную работу по формированию позитивного имиджа образовательного учреждения (предоставляет информацию о достижениях обучающихся для размещения на сайте школы, информационных стендах, информационном табло; публикации в СМИ)		Зарегистрирован на сайте ВФСК ГТО		Выставляется сумма баллов		
2		4		8				
<b>4) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества, клуба издательского дома «Первое сентября»</b>						выставляется максимально возможный балл		
Подтверждающий документ: справка от управляющего совета или общественной организации, справка, заверенная администрацией ОУ.К7П3								

	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	2 – член	3 – член	4 – член	10	
	5 - руководитель	6- руководитель	8 - руководитель		
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4)					
Итого: для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются					

### Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов – психологов

N п/п	Критерии	Показатели							
1.	Планируемый результат и фактический результат	<b>Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса</b>							
		<b>Максимальный балл по критерию - 16</b>							
		<b>1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок по результатам диагностики за последние 3 года)</b>							
		Отсутствие аналитических справок	До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл
	0	0	2	6	12	16			
План/факт	План/факт	<b>2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (с приложением справки о целях диагностики, используемых методиках и количественном охвате педагогов)</b>							
		Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	
		0	0	2	6	12	16		
План/факт	План/факт	<b>3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (выписка из журнала консультаций за последние 3 года)</b>							

	Отсутствует	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтв . Доку- мент Стр		
	0	2	6	12	16			
План/факт	<b>4) Проведение мониторинговых исследований</b> (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям за последние 3 года)							
	Не проводятся	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)	Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)		Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)		Подтв . Доку- мент Стр	
		Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	
	0	3	6	8	10	12	16	
	<b>5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения</b> (справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними)							
План/факт	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		Подтв . Доку- мент Стр.	Выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16			
План/факт	<b>6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами</b> (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных)							



		0	До 10 %	10-19 %	20-30%	Более 30%	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16		
	План/факт	<b>7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами</b> (приказ об экспериментальной деятельности руководителя ОУ, план работы психолога по данному направлению, справки по итогам работы)						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:								
<p><b>Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет):</b> статистические справки, отчёты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки, свидетельства об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности (выписки из приказов, справки и т.д.). Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.</p> <p>Стр.</p>								
2.	Планируемый результат и фактический результат	<p><b>Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса</b></p> <p><b>Максимальный балл по критерию - 16</b></p> <p><b>1) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов)</b></p>						

	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтв · Доку- мент Стр.	Выстав- ляется макси- мально возмо- жный балл
	0	2	6	12	16		
План/факт	<b>2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)</b>					Подтв ·	
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Доку- мент Стр	
	0	2	6	12	16		
План/факт	<b>3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)</b>					Подтв ·	
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Доку- мент Стр.	
	0	2	6	12	16		
Общее/охват	<b>4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами (по журналу индивидуальной коррекционно-развивающей работы)</b>					Подтв ·	
	Отсутствует данный вид ра- бот	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Доку- мент Стр	
	0	2	6	12	16		

План/факт	<b>5) Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.– аналитический отчет о работе с педколлективом за 3 года)</b>									
	Выступление на педсоветах и МО по результатам психологических исследований		Обучающий семинар		Постоянно действующий семинар (психологический клуб, психологическая гостиная и т.д.)		Проведение тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов		Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются
	1 - 3 выступления	Более 3 -х	1 - 3 выступления	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х		
	2	4	2	4	2	4	2	4		

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

**Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет):** статистические справки, перечень рабочих программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. \_\_\_\_\_

3.	Планируемый результат и фактический результат	<b>Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16</b>									
		<b>1)Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.)</b>								Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
		Не используется	менее 20 %	20% - 40 %	41% - 50 %	более 50 %					
		0	4	8	12	16					
		<b>2)Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов)</b>								Подтв. Документ Стр	
	Отсутствует	менее 20 %	20 - 40 %	41% - 50 %	более 50 %						

	0	4	8	12	16		
	<b>3) Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей)</b>					Подтв. Документ Стр	
	Отсутствует	менее 5 %	6% - 9 %	10% - 19 %	более 20 %		
	0	4	8	12	16		
	<b>4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся)</b>					Подтв. Документ Стр	
	Отсутствует	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
	0	5	7	12	16		
	<b>5) Психолого-медико-педагогический консилиум (приказ о проведении, решение ПМПК)</b>					Подтв. Документ Стр	Суммируется по разным видам деятельности
	Проблема ребенка		Проблема группы детей		Проблема класса		
	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	
	3	5	3	5	3	6	
Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:							
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
<b>4.</b>	<b>Планируемый результат и фактический результат</b>	<b>Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся</b> <b>Максимальный балл по критерию - 16</b>					

План/факт	<b>1) Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом-психологом за последние 3 года</b> (справка с указанием тематики собраний и возрастной параллели; приложение разработки 1 родительского собрания)					Подтв . Доку-мент Стр	Выстав-ляется макси-мально возмо-жный балл
	1 -5	5-10	11-15	16-20	более 20		
	2	4	8	12	16		
План/факт	<b>2) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления</b> (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)					Подтв . Доку-мент Стр	
	Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %			
	0	8	12	16			
План/факт	<b>3) Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога</b>					Подтв . Доку-мент Стр	
	Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %			
	0	8	12	16			
План/факт	<b>4) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности</b>					Подтв . Доку-мент Стр	
	Отсутствуют	До 5 %	До 10 %	До 20 %	Свыше 20 %		
	0	4	8	12	16		

План/факт	<b>5) Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению учащихся (от учащихся 8-11 классов)</b>				Подтв. Документ Стр		
	менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более		
	4	6	8	12	16		
Итого в целом по критерию № 4, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:							
<p><b>Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет):</b> статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.</p> <p style="text-align: right;">Стр. _____</p>							
5.	Планируемый результат и фактический результат	<b>Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога</b>				Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
		<b>Максимальный балл по критерию - 16</b>					
		<b>1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность</b>					
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности			
		8	10	16			
<b>2) Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам</b>				Подтв. Документ Стр			
0	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень			
0	10	12	14	16			

<b>3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)</b>					Подтв. Документ	Стр	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
0	лауреаты - 2 баллов 1 призовое место - 4 2 и более - 6	лауреаты - 4 баллов 1 призовое место - 6 2 и более - 8	лауреаты - 6 баллов 1 призовое место - 10 2 и более - 12	лауреаты - 8 баллов 1 призовое место - 14 2 и более - 16			
<b>4) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе</b>					Подтв. Документ	Стр	
Не используют-ся		Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СаpВики	Использование в профессиональной деятельности электронных методических комплектов	Использование самостоятельно разработанных материалов по пропаганде психологических знаний на электронных носителях	Наличие у психолога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Суммируется по разным видам деятельности	
0		4	4	4	4		
Итого в целом по критерию № 5, выставляется по показателям 1 - 4 средний балл:							
<b>Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет):</b> копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
<b>6.</b>	<b>Планируемый результат и фактический результат</b>	<b>Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.</b> <b>Максимальный балл по критерию - 16</b>					

	<b>1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах за 3 года</b>							Подтв . Доку- мент Стр	Баллы сумми- руются	
	Отсутствует	Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий		
		1 - 3 вы- ступ- лений	Более 3 -х	1 - 3 выступ ступ- лений	Более 3 -х	1 - 3 вы- ступ- лений	Более 3 -х			
	0	2	4	2	4	2	4	4		
План/факт	<b>2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей</b>							Подтв . Доку- мент Стр	Баллы сумми- руются	
	Отсутствует	Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий	Отсут- ству- ет	
		1 - 3 выступ ступ- лений	Более 3 -х	1 - 3 вы- ступ- лений	Более 3 -х		1 - 3 выступ ступ- лений			
	0	2	4	2	4	0	2	4		
План/факт	<b>3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</b>							Подтв . Доку- мент Стр	Выстав- ляется макси- мальный балл	
	Отсутствует	школьный		муниципальный		региональный		более высокий		



	0	Участник - 2, руководитель - 4	Участник -6, руководитель - 8	Участник -10, руководитель - 12	Участник - 14, руководитель - 16		
План/факт	<b>4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО</b>					Подтв. Доку- мент Стр	
	0	школьный	муниципаль- ный	региональный	более		
	0	3	7	12	16		
	<b>5) Повышение квалификации педагога – психолога</b> (копии подтверждающих документов)						
	Не повышалась в течение по- следних 5 лет	Семинар	КПК в объеме 72 ч	КПК в объеме 144 ч	Переподготовка (свыше 500 ч); аспирантура	Подтв. Доку- мент Стр	
	0	4	10	12	16		
Итого в целом по критерию № 6, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:							
<b>Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет):</b> копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
7.	<b>Общественная деятельность педагога-психолога</b> <b>Максимальный балл по критерию - 4</b>						
	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					Подтв. Доку- мент Стр	Выстав- ляется макси- мально возмо- жный балл

	школьной	муниципальной	региональной		
	1 - член	2 - член	3 - член		
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель		
	2) Педагог–психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования».			Подтв	
				Доку-	
				мент	
				Стр	
	школьной	муниципальной	региональной		
	1 - член	2 - член	3 - член		
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель		
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			Подтв	
				Доку-	
				мент	
				Стр	
	школьной	муниципальной	региональной		
	1 - член	2 - член	3 - член		
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель		
Итого в целом по критерию № 7, выставляется по показателям 1 -3 средний балл:					
<b>Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога:</b> выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественной организации. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____					
<b>Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)</b>					

### Критерии и показатели эффективности труда старшего вожатого

№ п/п	Критерии	Показатели			выставляется сумма баллов
		Максимальный балл по критерию 1 -30			
1.	Уровень представимо-го содержания воспитания	1. Массово -досуговая деятельность			
		участие в массовых мероприятиях учрежденческого уровня	организация массовых мероприятий районного уровня	участие в массовых мероприятиях муниципального и более высокого уровня	

		5	10	15	
	2. Разработка и реализация целевых программ				выставляется сумма баллов
	реализация целевых программ	разработка целевых программ			
		8	15		
	3. Работа с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.				выставляется сумма баллов
	вовлечение обучающихся, стоящих на учете в ПДН, на профучете в школе во внеаудиторную деятельность	использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, по формированию правовой культуры учащихся.	организация встреч с работниками право-охранительных органов, медицинских учреждений.		
		3	10	15	
	4. Осуществление координации воспитательного взаимодействия				выставляется сумма баллов
	совместная работа со школой	работа с учреждениями культуры, дополнительного образования	работа с родителями		
		5	5	20	
	5. Участие в опытно-экспериментальной деятельности				выставляется мак- симально возмож- ный балл
	0	эксперимент учрежденческо-го уровня	эксперимент муниципального уровня	эксперимент регионального, федерального уровня	
	0	5	15	30	
	6. Охват обучающихся данным работником опытно-экспериментальной деятельности				выставляется мак- симально возмож- ный балл
	до 70%	от 71 до 80%	от 81 до 90%	От 91 до 100%	
	5	10	20	30	
	7. Наличие детской организации, детских объединений				выставляется мак- симально возмож- ный балл
	Есть		Нет		
	30		0		
	Подтверждающие документы: справка об организации массово-досуговой деятельности, справка о реализации целевых программ, копия титульного листа, разработанной целевой программы, отчет о работе с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, справка о координации воспитательного взаимодействия, распорядительные документы, свидетельствующие об участии конкретного работника в опытно-экспериментальной деятельности, краткое описание используемой техно-				

		логии, данные мониторинга по ее использованию; копия положения о детской организации, детском объединении. Все документы должны быть заверены руководителем учреждения.					
		Итого по критерию 1: вычисляется средний балл по показателям 1 -7					
2.	Уровень профессиональной культуры старшего вожатого	<b>Максимальный балл по критерию 2 -30</b>					
		1. Использование в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне					выставляется максимально возможный балл
		менее 20%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	
		0	2	6	12	15	
		2. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					выставляется сумма баллов
		не используются перечисленные в этом показателе формы	участие педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
		0	5	5	10	10	
3. Апробация социально значимых технологий воспитательной работы					выставляется сумма баллов		
организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально-профессиональных проб				
5	10		15				
4. Результативность исследовательской деятельности педагога-организатора					выставляется сумма баллов		
0	наличие докладов по итогам деятельности на педсоветах, метод совета, МО, конференциях любого уровня	наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня					
0	7	15					
		Итого по критерию 2: вычисляется средний балл по показателям 1 -4					

3.	Степень сформированности психолого-педагогической компетенции старшего вожака	<b>Максимальный балл по критерию 3 -15</b>					
		1. Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей					выставляется максимально возможный балл
		есть		нет			
		15		0			
		2. Отрицательная динамика показателей тревожности ребенка					выставляется максимально возможный балл
		есть		нет			
		0		15			
Итого по критерию 3: вычисляется средний балл по показателям 1 -2							
Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ							
4.	Результативность участия старшего вожака в методической и научно-исследовательской работе	<b>Максимальный балл по критерию 4 - 20</b>					
		1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		нет	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	10	14	18	20	
		2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		Нет	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	10	14	18	20	
		3. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель -5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	15, руководитель - 20	
		4. Наличие призовых мест в муниципальном, региональном, и всероссийском профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	20	
5. Осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах					выставляется максимально возмож-		

					ный балл	
		школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		
		10	15	20		
		6. Повышение квалификации (1 раз в 5 лет)			выставляется максимально возможный балл	
		Да	Нет			
		10	0			
		Итого по критерию 4: вычисляется средний балл по показателям 1 -6				
		Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте, план открытого мероприятия, список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказ о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
5.	Общественная деятельность педагогического работника	<b>Максимальны балл по критерию 5 - 5</b>				
		1. Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл
		0	учрежденческий	муниципальной	региональной	
		0	2-член 3-руководитель	3-член 4-руководитель	4-член 5-руководитель	
		2. Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»				выставляется максимально возможный балл
		0	учрежденческий	муниципальной	региональной	
		0	2-член 3-руководитель	3-член 4-руководитель	4-член 5-руководитель	
		Итого по критерию 5: вычисляется средний балл по показателям 1 -2				
		Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
		<b>Итого:</b> (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 5 суммируются)				
<b>Примечание:</b> старшие вожатые вычисляют средний балл по тем пунктам, которые относятся к их деятельности						
		<b>Внимание!</b> Все баллы выставляются с указанием на номер страницы подтверждаемого документа в портфолио. Номер страницы указывается в столбце, в котором выставляются баллы.			Подтверждающий документ (стр. __)	

**Итого для вычисления итогового балла данные по критериям 1 – 5 суммируются**

**Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Фактическое количество баллов
1.	Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы не реже 1 раза в месяц (по материалам зав. библиотекой).	Выставляется максимальный балл
	нет	да
	0	5
2.	Выполнение годового плана работы школы за данный период.	Выставляется максимальный балл
	менее 100%	100%
	0	2
3.	Процент посещений библиотечно-информационного центра.	Выставляется максимальный балл
	от 10 % до 20 %	От 21 до 60% Свыше 60%
	3	5 8
4.	Процент читательской активности учащихся (на основании отчета)	Выставляется максимальный балл
	от 10 % до 20 %	От 21 до 60% Свыше 60%
	3	5 8
5.	Отсутствие жалоб на своевременное сдачу документов, отчетов в вышестоящую организацию (по собеседованию).	Выставляется максимальный балл
	имеются	отсутствуют
	0	3
6.	Своевременное выполнение распоряжений директора школы.	по собеседованию
	до 2 баллов	
7.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными и проведенными зав. библиотекой.	Выставляется максимальный балл
	От 20% до 40%	От 40% до 60% Свыше 60%
	2	3 5
8.	Результативность использования ИКТ при проведении мероприятий	Выставляется максимальный балл
	Менее 10%	От 10% до 30% Более 30%

	1	2	4	
9.	Вариативность при проведении мероприятий			Выставляется максимальный балл
	2 направления	3-4 направлений	5 и более направлений	
	1	2	3	
10.	Своевременное оформление подписки для школы.			Выставляется максимальный балл
	Нет		Да	
	0		3	
11.	Своевременное обновление библиотечного фонда (списание, пополнение не реже 1 раза в полугодие)			Выставляется максимальный балл
	Нет		Да	
	0		3	
12.	Доля мероприятий от общего числа мероприятий, проведенных с воспитанниками ГПД (по отчету).			Выставляется максимальный балл
	От 1% до 10%	От 10% до 30%	Более 30%	
	2	4	5	
13.	Оформление тематических выставок книг.			Выставляется максимальный балл
	1	2	Более 3	
	1	2	4	
14.	Вступление на семинарах, конференциях, МО, педсоветах			Выставляется максимальный балл
	Школьный уровень		Муниципальный уровень	
	1		3	
15.	Качественное проведение Недели детской и юношеской книги.			Выставляется максимальный балл
	Нет		Да	
	0		5	
17.	Участие в профессиональных конкурсах библиотекарей, конкурсе «Лучшая библиотека»			Выставляется максимальный балл
	Муниципальный уровень		Региональный уровень	
	2		4	
18.	Своевременное обеспечение учащихся учебной литературой.			Выставляется максимальный балл



			ный балл
	Имеются жалобы	Отсутствуют жалобы	
	0	1	
19.	Наличие алфавитного или систематического каталога		Выставляется максимальный балл
	отсутствует	имеется	
	0	1	
20.	Результативность работы библиотекаря по использованию педагогами в учебно-воспитательном процессе электронных УМК (ежемесячный отчет)		Выставляется максимальный балл
	снижение	сохранение	увеличение
	0	2	3
21.	Своевременное доведение до педагогов информации о новинках методической литературы.		Выставляется максимальный балл
	выступление на совещании	оформление стенда	
	1	3	
22.	Выступления на родительских собраниях.		Выставляется максимальный балл
	Классные собрания	Общешкольные собрания	
	1	3	
23.	Отсутствие взысканий по работе с документацией		Выставляется максимальный балл
	имеются	отсутствуют	
	0	2	
26.	Принадлежность к профсоюзной организации педагогов.		Выставляется максимальный балл
	член	руководитель	
	2	3	
27.	Принадлежность к общественной организации педагогов «Педагогическое общество России»		Выставляется максимальный балл
	нет	да	
	0	3	
28.	Сотрудник входит в состав управляющего совета школы		Выставляется максимальный балл
	член	руководитель	

	2	4			
29.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию и сохранности кабинета		По собеседованию		
	имеются	отсутствуют			
	0	2			
30.	Регулярное проведение работы по сохранности книжного и учебного фонда библиотеки		Выставляется максимальный балл		
	1 раз в месяц	2 раза в месяц и более			
	1	2			
31.	<b>Педагог занимает активную общественную позицию</b>				
	Является членом мобильной группы Ведёт активную работу по формированию позитивного имиджа образовательного учреждения, предоставляет информацию о достижениях обучающихся для размещения:		Зарегистрирован на сайте ВФСК ГТО	Документ (стр. __-__)	Выставляется сумма баллов
	на сайте школы, информационных стендах, информационном табло	в СМИ	8		
	2	4			
<b>Подтверждающие документы:</b> ксерокопии планов, расписания мероприятий; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; аналитические справки. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
<b>Итого (по критериям 1 -31 выставляется сумма баллов):</b>					

<b>Критерии оценки эффективности деятельности советников директора по воспитанию</b>			
	<b>показатель</b>	<b>индикатор</b>	<b>баллы</b>
<b>1.</b> Развитие воспитательной среды образовательной организации	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	пространства для обучающихся отсутствуют	0
		созданы 2 и более пространств для обучающихся	3
		созданы 4 и более пространств для обучающихся	4
	Наличие школьной символики (флаг школы, гимн школы, эмблема школы, элементы школьного костюма и т.п.)	отсутствует	0
наличие школьной символики (флаг школы, гимн школы, эмблема школы, элементы школьного костюма и т.п.)		1	
<b>2.</b> Развитие кадрового потенциала	Участие в конференциях, семинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций в роли слушателя на уровне образовательного учреждения и выше	не менее 3 участия	1
		более 3 участия	4
	Представление опыта работы на семинарах, мероприятиях на уровне образовательного учреждения и выше и /или наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвященных теме самообразования	на уровне образовательного учреждения	2
		на муниципальном уровне и выше	5
	Участие в инновационной деятельности (в том числе разработка и реализация инновационных образовательных проектов и программ)	менее 3	2
		более 3	4
	Активное участие в работе временных творческих групп, формируемых в учебном году («команд вокруг класса» и т.п.)		5
	Участие в работе экспертной группы по проведению тематического и/или классно-обобщающего контроля, комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников, жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад и т.д., комиссия по оценке учебных кабинетов		5
<b>3.</b> Создание условий для сохранения здоровья		организация <u>деятельности лагеря дневного пребывания детей</u>	5

учащихся	Организация от-каникулярного дыха учащихся		
	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	отсутствие	0
		наличие	5
4. Реализация образовательных программ	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в рамках реализации образовательной программы	Проведение (участие) не менее 2-х информационных мероприятий, способствующих активизации взаимодействия педагогов с законными представителями обучающихся в рамках реализации образовательной программы	4
5. Реализация программ дополнительного образования, организация внеурочной деятельности	Организация деятельности детских общественных объединений, Участие детских общественных объединений в конкурсах, фестивалях, слетах детских общественных объединений	на уровне учреждения	2
		на муниципальном уровне и выше	4
6. Отсутствие случаев правонарушения среди учащихся.	Выполнение профилактических мероприятий		3
7. Реализация социокультурных проектов	Организация и проведение мероприятий с участием социальных партнеров	Организация и проведение не менее 2-х мероприятий (проектов) с участием социальных партнеров, присутствие на мероприятиях внешнего эксперта	3
	Организация и проведение на высоком уровне (интерактивном, активном) социально значимых мероприятиях, в том числе и по созданию развивающей предметно-пространственной среды	Организация и проведение не менее 4-х социально значимых мероприятий (учебные и социальные проекты, акции, праздники, экскурсионные и экспедиционные программы и т.п.)	4
		Предоставление демонстрационно-методического материала, участие в тематическом оформлении образовательного пространства	4
8. Работа с одаренными детьми	Подготовка обучающихся - победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований (в том числе и дистанционных)	Наличие обучающихся-победителей призеров, конкурсов, соревнований, фестивалей и т.п.	5

9. Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг	Не менее 80% родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг при охвате не менее 45 % участников	Уровень удовлетворенности равен и выше планового значения, показатель учитывается при проведении внутреннего опроса, анкетирования родителей	5
10. Информационная открытость	Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте	Наличие не менее 5-х информационных сообщений (новости, отзывы, заметки, методические материалы и т.п.)	4
11. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Отсутствие нарушений в деятельности педагогического работника, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и/или мониторинга		4
	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей		4
12. Исполнительская дисциплина	Качественное ведение внутренней документации учреждения	Отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации учреждения	4
13. Сопровождение учащихся	Сопровождение учащихся во время проведения экскурсий, выездных соревнований и других мероприятий; использование функций технического специалиста, организатора в аудитории (вне аудитории) при проведении		4
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>

### Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-дефектолога

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
<b>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</b>					
<b>1.1. Использование педагогом в коррекционно-развивающем процессе современных технологий и методик</b>	Наличие системы деятельности по использованию в коррекционно-развивающем процессе современных технологий и методик	Аналитический отчет. Алгоритм работы учителя-дефектолога с указанием конкретных коррекционно-развивающих технологий, используемых в реабилитационном процессе.	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное (до 3) <b>2</b> –полное соответствие (более 3)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<b>1.2. Использование информационно –коммуникативных технологий в реабилитационном процессе</b>	Использование и / или разработка цифровых ресурсов (буклетов, видео презентаций, и проч.)	Аналитический отчет, отражающий виды используемых/разработанных материалов, их актуальность, место в реабилитационном процессе (буклеты, презентации приложить в электронном виде)	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное <b>2</b> – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Участие в работе профессиональных сайтов, форумов, вебинарах в режиме он - лайн по проблемам воспитания и реабилитации несовершеннолетних	Ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет; распечатки со страниц сайтов, сертификаты	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – участие в работе профессионального сайта	0/1 Выставляется соответствующий балл	
<b>1.3. Использование в коррекционно-развивающем процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления клиентов</b>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья клиентов при организации коррекционно-развивающего процесса	Аналитический отчет; с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых на разных этапах коррекционно-развивающего процесса, копии планов работы специалиста отражающих применение данных методик	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное соответствие <b>2</b> – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>1.4. Организация коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей</b>	Дифференцированная работа с различными категориями детей: <ul style="list-style-type: none"> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• ученики, имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.</li> </ul>	Аналитический отчет, алгоритм дифференцированной работы с различными категориями детей; копии заключения Психолого-медико-педагогического консилиума и другие медицинские документы и т.д., программа работы с этими детьми.	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное соответствие <b>2</b> – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>Сумма баллов по критерию 1</b>					

Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 9

**Критерий II. Эффективность применения коррекционных технологий и методик**

<b>2.1. Организация педагогом диагностической, профилактической, консультативной деятельности.</b>	Консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	Аналитический отчет, отражающий формы консультативно-просветительской работы. План просветительской работы и проч. документы	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное соответствие <b>2</b> – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Консультативно-просветительской работы с родителями	Аналитический отчет, отражающий формы консультативно-просветительской работы. План просветительской работы и проч. документы.	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное соответствие <b>2</b> – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение диагностических процедур (с учетом специфики учреждения)	Аналитический отчет, алгоритм системы проведения диагностической работы; бланки диагностики, образцы проведенной диагностики с указанием дефектологического заключения.	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное соответствие <b>2</b> – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>Сумма баллов по критерию 2</b>					
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 6</b>					

**Критерий III. Стабильные результаты освоения воспитанниками коррекционных программ**

<b>3.1. Результативность работы по программе(ам)</b>	Результаты работы с клиентами (несовершеннолетними/ семьями) по итогам реализации программ, по которым работает педагог	Аналитический отчет содержащий: охват клиентов программой, критерии (показатели результативности), сравнительные диаграммы/ таблицы и проч. документы	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> - 10% - 20% <b>2</b> - 21% - 30% <b>3</b> - 31% - 50% <b>4</b> - 51% - 60%	0/1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
--	---	---	---	--	--

Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 4

<b>Критерий IV. Личный вклад в повышение качества коррекционного процесса на основе совершенствования методов обучения и воспитания</b>					
<b>4.1. Повышение качества профессиональной деятельности</b>	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, дипломов, установленного/ государственного образца, о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> – частичное соответствие <b>2</b> – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>4.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</b>	Выступления на семинарах, круглых столах, методических объединениях, научно-практических конференциях, марафонах, конкурсах профмастерства	Краткая информационная справка с указанием количества мероприятий, уровня; копии программ мероприятий, выступлений, сертификатов и т.д.	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> -внутри учреждения <b>2</b> -муниципальный <b>3</b> -областной и выше	Выставляется сумма баллов	
	Проведение открытых занятий, мастер – классов	Краткая информационная справка с указанием количества мероприятий, уровня, которые провел педагог; копии конспектов занятий, планов мероприятий, протоколов (если имеется) и пр. подтверждающие документы	<b>0</b> - отсутствие <b>1</b> -внутри учреждения <b>2</b> - муниципальный <b>3</b> - областной и выше	Выставляется сумма баллов	
	Публикации на профессиональные темы	Перечень публикаций с указанием названия и номера издания, копии статей, электронные ссылки и т.д.	<b>0</b> – отсутствие <b>1</b> – наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл	
<b>4.3. Разработка коррекционно-</b>	Наличие у педагога само-	Аналитический отчет, про-	<b>0</b> – отсутствие	0/1	



<i>развивающих программ</i>	стоятельно разработанных программ	токолы заседаний методических советов по утверждению программы, краткое описание программы/копия программы	<b>1</b> – наличие	Выставляется соответствующий балл	
<b>4.4. Профессиональная экспертная деятельность</b>	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов; руководство методическим объединением; наставничество	Аналитический отчет; копии приказов; положений о мероприятиях с указанием состава жюри/экспертных групп; протоколов/планов методических объединений и проч. документы	<b>0</b> – отсутствие <b>1</b> – наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл	
<b>Сумма баллов по критерию 4</b>					
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 17</b>					
<b>Сумма баллов по критериям 1 - 4</b>					
<b>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 36</b>					

#### Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. обеспечение качеств обучения учащихся		
Позитивные результаты деятельности	Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста.	10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учет
	Выполнение плана обучения по ГО и ЧС	5 баллов – 100% выполнение плана
	Наличие среди учащихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.	Очные: 20 баллов – международный и все-российский уровень 10 баллов – региональный уровень

		<p>8 баллов – муниципальный уровень  2 балла – уровень МОУ  Достижения одного обучающего (коллектива) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	<p>Очные:  10 баллов – всероссийский уровень  6 баллов – региональный уровень  4 балла – муниципальный уровень  Заочные:  4 балла – всероссийский уровень  Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.  Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. При участии за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	Наличие публикаций	<p>5 баллов – всероссийский уровень  3 балла – региональный уровень  Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются</p>
	Наличие обобщенного опыта работы	<p>8 баллов – всероссийский уровень  6 баллов – региональный уровень</p>

		5 баллов – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются
	Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне 4 балла – авторская программа прошла экспертизу на областном уровне
Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся Проведение мероприятий военно-патриотического характера	2 балла – при наличии
	Курсовая подготовка	8 баллов
	Исполнительская дисциплина	7 баллов
	Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	5 баллов
Дополнительный Критерий	На основе внутришкольного контроля	5 баллов

ОБЩЕЕ КОЛ-ВО БАЛЛОВ	100
---------------------	-----

**Критерии и показатели эффективности деятельности завхоза**

<b>Критерий</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальный балл</b>	<b>Полученный балл</b>
Организация деятельности школы, контроль и руководство	Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и санитарным состоянием школы	Максимальный балл не более 10	
	Контроль за рациональным расходованием материалов и финансовых средств		
	Меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров		
	Меры по привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной Уставом школы, дополнительных источников финансовых и материальных средств		
Обеспечение санитарно-Гигиенических условий для организации учебного процесса	Организация текущего ремонта	Максимальный балл не более 15	
	Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории школы		
	Качественная подготовка к приёму школы		
Материально-техническое обеспечение учебного процесса	Соблюдение требований ФГОС к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений	Максимальный балл не более 5	
обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы	Участие в создании материальной базы и методических комплексов в кабинетах, мастерских, спортзале	Максимальный балл не более 15	
	Регулярное и качественное проведение инструктажей и обучение технике безопасности и пожарной безопасности с младшего обслуживающего персонала		
	Обеспечение соблюдения требований пожарной безопасности здания, исправность средств пожаротушения		
	Регулярное составление актов о техническом состоянии здания		
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда при эксплуатации здания школы		
	Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, сооружений, классов, учебных кабинетов, мастерской, спортзала, иного имущества школы, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности		

	тельности		
Эффективность деятельности	Снижение потребления энергоресурсов	Максимальный балл не более 10	
	Минимизация потери тепла в зимнее время		
	Прирост стоимости имущественного комплекса		
Исполнительская дисциплина	Контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций	Максимальный балл не более 15	
	Принятие материальных ценностей , имущество, мебель, инвентарь школы на ответственное хранение в порядке, установленном законодательством		
	Обеспечение работников школы канцелярскими принадлежностями, предметами хозяйственного обихода		
	Своевременное составление отчетности и ведение документации по закрепленному участку работы		
	Качественный учет рабочего времени МОП		
	Инвентарный учет имущества школы и своевременная инвентаризация имущества		
Инициатива работника по совершенствованию методов работы	Работа по проведению анализа и оценки финансовых результатов деятельности образовательного учреждения, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности использования бюджетных средств	Максимальный балл не более 10	
	Меры по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся и работников образовательного учреждения		
	Предложения по совершенствованию организации труда технического и обслуживающего персонала		
	Систематический обмен информацией по вопросам, входящим в его компетенцию, с работниками школы		
	Обучение на курсах , способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности		
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях		
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам энергосбережения соблюдения ТБ и ПБ работниками		
Коммуникативная компетентность	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны работников и представителей вышестоящих организаций	Максимальный балл не более 10 (при наличии жалоб – 0 бал-	
	Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками		
	Уровень коммуникативной культуры при общении с представителями вышестоя-		

	ящих организаций	лов)	
Участие в общественной Социально значимой деятельности	Создание позитивного образа организации в СМИ	Максимальный балл не более 10	
	Участие в коллективных творческих проектах		
	Участие в творческих объединениях		
<b>Итого:</b>		<b>100</b>	

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Критерии	Показатели критериев			Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во баллов
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>						
1.	<b>Позитивные результаты деятельности лаборанта</b>	Сохранность лабораторного оборудования			15 баллов	
		Своевременное устранение неполадок оборудования			12 баллов	
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)			13 баллов	
		Содержание помещений в надлежащем санитарном состоянии			10 балла	
2.	<b>Признание высокого профессионализма лаборанта</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей			10 баллов – при наличии позитивных отзывов	
3.	<b>Дополнительная работа</b>	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности			10 баллов	
4.	<b>Общественная деятельность работника</b>	Доля участия лаборанта в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах			Но не более 15 баллов	
		Школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		
		1 балл–30 рублей, не более 10 баллов	0,2 балла за 1 акцию	0,2 балла за 1 акцию		
5.	Принадлежность к профсоюзной организации педагогов.				Выставляется максимальный балл	

	член 2	руководитель 3			
6.	Принадлежность к общественной организации педагогов «Педагогическое общество России»		Выставляется максимальный балл		
	нет 0	да 3			
7.	Сотрудник входит в состав совета школы		Выставляется максимальный балл		
	член 2	руководитель 3			
8.	<b>Педагог занимает активную общественную позицию</b>				
	Является членом мобильной группы	Ведёт активную работу по формированию позитивного имиджа образовательного учреждения (предоставляет информацию о достижениях обучающихся для размещения на сайте школы, информационных стендах, информационном табло; публикации в СМИ)	Является подписчиком региональной газеты	Документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов
	2	4	6		
<b>Подтверждающие документы:</b> ксерокопии планов, расписания мероприятий; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; аналитические справки. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
<b>Итого 100 баллов (по критериям 1 -8 выставляется сумма баллов):</b>					

**Критерии и показатели эффективности деятельности диспетчера по расписанию**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, в том числе с использованием компьютерных программ и технологий	4
2.	Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса, обеспечение рационального использования учебных и внеучебных помещений образовательного учреждения, корректировка в соответствии с потребностями образовательного учреждения и условиями его функционирования расписания учебных занятий в течение года.	4
3.	Обеспечение соблюдения санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий (Отсутствие замечаний)	3
4.	Ведение диспетчерского журнала (электронного журнала), своевременное его заполнение, своевременное предоставление информации о ходе образовательного процесса	4
5.	Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности	4
6.	Принимает участие в методической работе образовательного учреждения.	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	4
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	4
		<b>ИТОГО: 30</b>



**Критерии и показатели эффективности деятельности секретаря-машинистки**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний.	4
2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	4
3.	Своевременный, качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	4
4.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	3
5.	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей	3
6.	Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	3
7.	Непрерывный стаж работы в должности	3
8.	От 1года до 3 лет- 1 балл	Свыше 3 лет - 4 балла
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	2
<b>ИТОГО:</b>		<b>30</b>

**Критерии и показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Выставляется максимальное количество баллов</b>	<b>Полученный балл</b>
1.	Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция	Требования к должности сформированы в полном соответствии с действующими нормативными актами	10	
		Требования к должности не соответствуют нормативным актам	0	
2.	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	Осуществляется разработка и оформление документации	7	
		Осуществляется оформление документации	2	
		Разработка и оформление документации не осуществляется	0	

3.	Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала	Проекты документов подготавливались с опережением установленных сроков	10	
		Проекты документов подготавливались в установленные сроки	4	
		Проекты документов не подготавливались	0	
4.	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работника	Подготовка и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	10	
		Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки	5	
		Сроки подготовки документов нарушены	0	
5.	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации	Доведение до сведения осуществлялось оперативно	6	
		Доведение до сведения осуществлялось с нарушением сроков либо не осуществлялось	0	
6.	Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	Документы готовились с опережением установленных сроков; сроки предоставления не нарушались	10	
		Документы готовились в установленные сроки; сроки предоставления не нарушались	5	
		Сроки предоставления нарушены	0	
7.	Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Информирование и консультирование осуществлялось оперативно	10	
		Информирование и консультирование потребовало значительного количества времени для подготовки	5	
		Запросов на информирование и консультирование не поступало	0	
8.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	10		
9.	Усовершенствование работы учреждения (внесение предложений, рациональных идей и т.д.)	10		
10.	За интенсивность, сложность и напряженность работы	7		
11.	За высокий уровень ответственности	5		

12.	Быстрое и четкое реагирование на приказы, задания директора администрации, просьбы сотрудников, посетителей и организаций	5	
<b>Итого:</b>		<b>100</b>	

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности программиста**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ. Не менее 100 %	15
2.	Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники. Своевременная и качественная организация планирования и закупки компьютерного и периферийного оборудования. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ не менее 100 %	15
3.	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения. Техническое и программное сопровождение. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ не менее 100 %	11
4.	Прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения заявок и предложений. Своевременная выдача сданного в ремонт оборудования. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ не менее 100 %	11
5.	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров с другими образовательными организациями. Выполнение в полном объеме по требованию не менее 100 %	15
6.	Четкое, своевременное выполнение поручений администрации. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми Требованиями. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ не менее 100 %	14
7.	Обеспечение соблюдения санитарных норм и правил по охране труда и пожарной безопасности (Отсутствие замечаний)	5
8.	Принимает участие в методической работе образовательного учреждения.	5
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	5
10.	Увеличение объема выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	4
	<b>итоги:</b>	<b>100</b>

### Критерии и показатели для оценки качества и эффективности труда ведущего бухгалтера

№ п/п	Критерии, показатели	Выставляется максимальное количество баллов	Полученный балл
Критерий 1	Качественные результаты труда	50	
1.1	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	5,0	
1.2	Обеспечение целевого использования небюджетных средств	5,0	
1.3	Своевременное и качественное представление отчетов	5,0	
1.4	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по вине учреждения	4,0	
1.5	Эффективное исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	5,0	
1.6	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	4,0	
1.7	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	4,0	
1.8	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно – материальных ценностей и услуг	4,0	
1,9	Соблюдение установленных лимитов на потребление ТЭР	2,0	
1.10	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии , в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечания отсутствуют	2,0 3,0	
1.11	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	2,0	
1.12	Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ	2,0	
1.13	Выполнение работы в рамках Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и сдача месячного отчета по закупкам.	5,0	
Критерий 2	<b>Результативная аналитическая деятельность.</b> <b>Проектная деятельность</b>	26	
2.1	Анализ финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5,0	
2.2	Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации учреждения	5,0	
2.3	Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	5,0	
2.4	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	4,0	
2.5	Повышении квалификации, подтвержденное сертификатом ( курсы, в т.ч. дистанционные, и	2,0	

	т.д)		
2.6	Эффективное исполнение финансовых средств в рамках Федерального закона от 05.04.2013 г №44-ФЗ « О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	5,0	
Критерий 3	<b>Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности.</b>	<b>22,0</b>	
3.1	Эффективное расходование материальных средств	4,0	
3.2	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	4,0	
3.3	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций финансовых активов	4,0	
3.4	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризаций товарно-материальных ценностей	5,0	
3.5	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с поступлениями материальных средств за счет внебюджетных и бюджетных средств.	5,0	
Критерий 4	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника</b>	<b>2,0</b>	
4.1	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии	2,0	
4.2	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>100,0</b>	

#### Критерии оценки эффективности деятельности экономиста

Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Расчет показателя
<b>ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>		
1. Соблюдение законодательства РФ, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.  Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.	Показатель выражается в абсолютном выражении  <b>(25 баллов)</b>

<p>2. Уровень исполнительской дисциплины</p> <p>2.1. Своевременность представленной отчётности, сведений и информации</p>	<p>Уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации.</p> <p>При соблюдении сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации засчитывается максимальное значение по показателю.</p> <p>Нарушение сроков, порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации влечет снижение оценки на 2 балла (-2 балла) за каждое замечание.</p> <p>Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.</p>	<p>Показатель выражается в абсолютном выражении</p> <p><b>(25 баллов)</b></p>
<p>2.2. Интенсивность труда</p>	<p>Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства. При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.</p> <p>Нарушение сроков исполнения поручений руководства, наличие замечаний по качеству представленной информации влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).</p> <p>Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.</p>	<p>Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)</p> <p><b>(25 баллов)</b></p>
<p>3. Соблюдение положений профессиональной этики</p>	<p>Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к должностным лицам при служебных контактах с ними.</p> <p>При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.</p> <p>Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).</p> <p>Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.</p>	<p>Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)</p> <p><b>(25 баллов)</b></p>
		<p><b>100 баллов</b></p>

### Критерии и показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний.	4
2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	4
3.	Своевременный, качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	4
4.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	3
5.	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей	3
6.	Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	3
7.	Непрерывный стаж работы в должности	3
8.	От 1года до 3 лет- 1 балл	Свыше 3 лет - 4 балла
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	2
		<b>ИТОГО: 100</b>

### Критерии и показатели эффективности деятельности инженера

№ п/п	Критерии	Наименование показателя	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов	Полученный балл
1	Качество обеспечения комплексной безопасности учреждения	Обеспечение выполнения требований охраны труда.	Акты проверок, аналитические материалы, отчеты	10 баллов	
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм	Сертификаты соответствия; акты испытаний	5 баллов	

безопасности).			
Разработка локальных актов по охране труда, с учётом требований федерального законодательства и других нормативных актов.	Положения, приказы, акты	3 балла	
Своевременное составление и корректировка графика административного дежурства в рабочие, праздничные и выходные дни.	Приказы	2 балла	
Обеспечение безопасности при проведении массовых и открытых мероприятий в учреждении.	Проведение инструктажей по ТБ и ОТ	1 балл за каждое мероприятие, но не более 10	
Отсутствие травматизма.	Справки, отчеты	5 баллов	
Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда.	Осуществление контроля за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда	5 баллов	
Отсутствие предписаний со стороны органов Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	Отсутствие предписаний	5 баллов	
Результативность проведения учений по эвакуации учащихся и сотрудников.	Приказы	5 баллов	
Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, кодексом профессиональной этики.	Отсутствие жалоб и обращений к администрации и вышестоящие органы управления образованием, информация руководителей СП и администрации	5 баллов	
Качество выполняемых работ (работа без листов нетрудоспособности, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы).	Приказы, распоряжения, лист нетрудоспособности, заявление	5 баллов	



2.	Методическое обеспечение	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам охраны труда и техники безопасности.	Материалы совещаний	2 балла	
	комплексной безопасности	Разработка методических рекомендаций по технике безопасности и антитеррористической деятельности.	Методические рекомендации	2 балла	
		Разработка рекомендаций по эвакуации учащихся и сотрудников из учреждения при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.	Планы эвакуации	2 балла	
3.	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.).	Мониторинг документов	4 балл	
		Знание законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.		5 баллов	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) городского и регионального уровней по противопожарной и аварийно-спасательной тематике и безопасности жизнедеятельности учащихся.	Грамоты, сертификаты	1 балл - на муниципальном уровне; 4 балла - на региональном уровне. (Выставляется максимальный балл)	
		Участие в работе педагогического совета, конференций и других мероприятий (выступления, публикации и т.д.).	Приказы	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном; 4 балла - на всероссийском и международном уровнях. (Выставляется максимальный балл)	
		Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.	Отсутствие замечаний, предписаний	2 балла	
		Оказание помощи в проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дней здоровья, месячников по пожарной безопасности и безопасности дорожного движения).	Приказы	2 балла	

4.	Личные результаты профессиональной деятельности	Наличие поощрений и общественное признание профессиональной деятельности.	Грамоты, благодарности, приказы, удостоверения, свидетельства, дипломы, отзывы	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном, всероссийском и международном уровнях. (Выставляется максимальный балл)	
		Выслуга лет в данном учреждении.		5 баллов - от 10 до 14 лет; 10 баллов - от 15 и выше.	
<b>Итого:</b>				<b>100</b>	

#### Критерии и показатели эффективности деятельности вахтера

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Своевременное реагирование на нарушения порядка в школе и на её территории	3
2.	Своевременный обход школы, аккуратное ведение журнала, проверка бесхозных и припаркованных возле территории школы автомашин, несанкционированный проход посторонних лиц, въезд автотранспорта на территорию школы)	3
3.	Выполнение правил пропускного режима, ведение журнала контроля антитеррористической защищенности школы. (Отсутствие замечаний)	5
4.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	4
5.	Устранение непредвиденных аварийных ситуаций во время дежурства (в зависимости от объёма и сложности работ)	7
6.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	5
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, расчистка территории от листвы и снега в осенне-зимний период, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	5
	<b>ИТОГО:</b>	<b>35</b>

### Критерии и показатели эффективности деятельности гардеробщика

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	3
2.	Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и других систем. Качественное содержание помещения в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	3
3.	Совмещение обязанностей (подача звонков, выдача ключей, пропускной режим...)	3
4.	Замещение отсутствующего работника за выполнение работ не входящих в должностные обязанности: пропускной режим, ведение журналов, выдача ключей	5
5.	Участие в мероприятиях по благоустройству помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах - мытье и утепление окон и т.д.	4
6.	За активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы;	4
7.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	4
8.	Стаж непрерывной работы:	2-4
	от 1 года до 3-х лет - 2 балла      Свыше 3 лет – 4 балла	
<b>Итого:</b>		<b>30</b>

### Критерии и показатели эффективности деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	5
2.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта	3
3.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	3
4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	2
5.	Участие в мелком ремонте помещений	5
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения(уборках, субботниках, ремонте и пр.)	4
7.	Увеличение объёма выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, расчистка территории от обильного объема листвы и снега в осенне-зимний период, подготовка учреждения к новому учебному году, замена отсутствующего сотрудника и т.д.).	8
<b>Итого:</b>		<b>30</b>

### Критерии и показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	
1.	Выполнение разовых поручений по производственной необходимости	4
2.	Качественное выполнение работ по текущему ремонту. (Отсутствие замечаний)	4
3.	Внесение предложений по рациональному использованию энергоресурсов.	4
4.	Четкие действия при возникновении нестандартной ситуации в работе системы электроснабжения	4
5.	Сложность и напряженность	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов	3

7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	3
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	5
	<b>ИТОГО:</b>	<b>30</b>

#### Критерии и показатели эффективности деятельности слесаря-сантехника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Оперативность и качество выполнения заявок;	3
2.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	4
3.	Выполнение особо важных заданий, предотвращение аварий	4
4.	Совмещение обязанностей (помощь плотнику, уборщику территории)	4
5.	За активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы;	3
6.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	3
7.	Участие по благоустройству территории школы, в субботниках, общественных работах;	3
8.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов.	2
9.	Стаж непрерывной работы:	
	от 1 года до 3-х лет	2
	Свыше 3 лет	<b>4</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>30</b>

#### Критерии и показатели эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	4
2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	7
3.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории ОУ	5
4.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	4
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	2
6.	Увеличение объёма выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в	8

проведение ремонтных работ , расчистка территории от листвы и снега в осенне-зимний период, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	
<b>ИТОГО: 30</b>	

### Критерии и показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качественное проведение генеральных уборок	4
2.	Качественное содержание участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	4
3.	За особый режим уборки помещений: удаление многочисленных пятен со стен, окон; уборка спортзала - утренние вечерние часы; чистка зеркал, входных дверей; уборка вручную лестничных пролетов; уборка территорий с большой проходимостью и загрязнением, уход за цветами	4
4.	Замещение отсутствующего работника за выполнение работ не входящих в должностные обязанности: пропускной режим, ведение журналов, выдача ключей	4
5.	Участие по благоустройству помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах - мытье и утепление окон, стирка мягкого инвентаря;	3
6.	За активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы;	4
7.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	4
8.	Участие в общественных работах (оказание помощи образовательным учреждениям)	4
9.	Стаж непрерывной работы:	2-4
	от 1 года до 3-х лет - 2 балла      Свыше 3 лет – 4 балла	
<b>Итого:</b>		<b>35</b>

### Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности техника образовательного учреждения

№ п/п	критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Количество баллов
<b>Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>				

<b>1.</b>	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Сохранность оборудования			15	
		Своевременное устранение неполадок оборудования			10	
		Качественное ведение документации			10	
		Содержание помещений в надлежащем санитарном состоянии			7	
<b>2.</b>	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес техника со стороны администрации, педагогов, родителей			Максимальный балл, но не более 10	
		положительные		отрицательные		
		Есть не менее 10		Есть 2 и более		
<b>3.</b>	<b>Дополнительная работа</b>	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности			Максимальный балл, но не более 20	
<b>4.</b>	<b>Общественная деятельность</b>	Доля участия в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах				
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный (и выше) уровень		
		1 за каждую акцию	0,2 за 1 акцию	0,5 за каждую акцию		
<b>5.</b>	<b>Принадлежность к профсоюзной организации педагогов: является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</b>					
	Член организации	руководитель	Участие в двух или более мероприятиях, организованных ПК		Максимальный балл, но не более 7	
	2	7	4			
<b>6.</b>	<b>Принадлежность к общественной организации «Педагогическое общество России»</b>					
	Да	нет			Максимальный балл, но не более 7	
	7	0				
<b>7.</b>	<b>Является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</b>					
	Да	нет			Максимальный балл, но не более 7	
	7	0				
<b>8.</b>	<b>Занимает активную общественную позицию</b>					
	Ведёт активную работу по формированию позитивного имиджа образовательного учреждения, предоставляет информа-	Является подписчиком муниципальной газеты	Зарегистрирован на сайте ВФСК ГТО	Является членом мобильной группы	Максимальный балл, но не более 7	

цию о достижениях обучающихся для размещения:						
на сайте школы, информационных стендах, информационном табло	сми					
1	1	2	2	1		
<b>Подтверждающие документы:</b> ксерокопии планбов; расписание мероприятий; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; копии дипломов; грамот профессиональных конкурсов; аналитические справки; копии квитанций... Все документы должны бы заверены руководителем ОУ.						
<b>Итого по критериям (100 баллов) 1-8 сумма баллов:</b>						

### Критерии и показатели эффективности деятельности слесаря-электрика

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение разовых поручений по производственной необходимости	4
2.	Качественное выполнение работ по текущему ремонту. (Отсутствие замечаний)	4
3.	Внесение предложений по рациональному использованию энергоресурсов.	4
4.	Четкие действия при возникновении нестандартной ситуации в работе системы электро-снабжения	4
5.	Сложность и напряженность	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	3
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	5
		<b>ИТОГО: 30</b>



**Приложение №4**  
**к коллективному договору**  
муниципального общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№33»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления доплат, надбавок и материальной помощи работникам**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина»**  
**Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**I. Общие положения**

- 1.1. Положение о порядке установления доплат, надбавок работникам учреждения разработано для сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее - учреждение).
- 1.2. Положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты сотрудников учреждения, 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 учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора по приказу руководителя учреждения.
- 1.6. Средства на доплаты, надбавки формируются учреждением самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.
- 1.7. Начисление надбавок и доплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующим за отчетным. Доплаты и надбавки устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам, либо в абсолютной сумме и 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 работником, 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, предъявляемых 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 объёма работ, расширение зоны обслуживания.

### **IV. Порядок оказания материальной помощи**

4.1. Материальная помощь сотрудникам учреждения 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 тяжёлые заболевания сотрудников и пр.).

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

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

Работодатель в лице  
Директора муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №33 имени П.А. Столыпина»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области  
Потрусовой Л.Н. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2021

Работники в лице  
Председателя первичной профсоюзной ор-  
ганизации муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №33 имени П.А. Столыпина»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области  
Трубициной Ю.В. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2021

### **Проведена уведомительная регистрация**

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

Дата \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_  
М.П.

### **Регистрация в министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области**

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

**Приложение №5**  
**к коллективному договору**  
муниципального общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №33  
имени П.А.Столыпина»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Ю.В.Трубицина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «СОШ №33»  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Потрусова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина»**  
**Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №33 имени П.А.Столыпина» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее по тексту – «Положение») разработано на основе ТК РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 26 мая 2011 года №60/07-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района» (в редакции от 28 августа 2014 года № 684/80-04, в редакции от 27 ноября 2014 г. № 731/83-04) (далее – Решение СДЭМР), Решением от 26 февраля 2020 года № 16/03-2020 «О внесении изменений в решение Собрании депутатов Энгельсского муниципального района «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района»

1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный или календарный год при наличии оснований. Ограничение по количеству премиальных выплат в течении учебного года не устанавливается.

1.4. Премиальный фонд школы формируется из средств экономии оплаты труда.

1.5. Положение о премировании разрабатывается администрацией образовательного учреждения, согласуется с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на заседании Управляющего совета, утверждается приказом руководителя образовательной организации.

1.6. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения.

1.7. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений руководителей подразделений, администрации образовательного учреждения, оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

1.8. Премирование работника не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

## **II. Цели и задачи установления премий. Основания для премирования работников образовательной организации**

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешно выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установление премий работникам образовательной организации решаются следующие задачи:

- стимулирование и стремление к освоению новых педагогических технологий;
- повышение качества работы;
- обеспечения сознательного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей;
- усиление правовой и социальной экономической защиты работников.

2.3. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора образовательной организации, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхсрочной работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

## **III. Показатели премирования работников**

3.1. Премирование педагогических работников по результатам работы производится по следующим показателям:

- за достижение учащимися высоких показателей, рост качества образования и уровня обученности;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ изучения предмета;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- проведение системы мероприятий по профилактике зависимостей;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательной организации;
- подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- эффективное использование на уроке и во внеурочной работе здоровьесберегающих технологий;

- образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями; накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательном процессе;
- успешное руководство выпускными классами;
- организация профессиональной ориентации в 10-11 классах;
- качественная работа на летней оздоровительной площадке;
- организация эффективного сотрудничества с родителями;
- организация и качественное выполнение оформительской работы;
- содействие школьному самоуправлению;
- качественное дежурство по школе;
- результативная работа по адаптации учащихся;
- результативная и успешная подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников;
- за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;
- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном уровне, региональном и федеральном уровнях;
- подготовку медалистов по результатам ЕГЭ (подтверждение или повышение годовой отметки);
- за результаты ЕГЭ по предмету соответствующие региональным показателям;
- системная организация работы по правилам дорожного движения;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

### 3.2. Заместителям по учебно-воспитательной работе за:

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности (не ниже муниципального);
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий различных уровней;
- осуществление высокого уровня руководства административно-управленческой и учебно-воспитательной деятельности;
- непосредственное участие в реализации программы развития школы;
- компетентность и ответственность в выполнении приоритетных для образовательной организации;
- личный вклад в осуществление уставных функций образовательной организации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень аттестации педагогических работников образовательной организации;
- качественную организацию профилактической работы в образовательной организации;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

### 3.3. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательной организации;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

### 3.4. Педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду за:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям;

- своевременное и качественное введение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

3.5. Заведующий библиотекой и библиотекарь за:

- высокую читательскую активность учащихся;
- пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- высокое качество участия в общешкольных и районных мероприятиях;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей;
- интенсивность и напряженность труда, связанные с работой по обеспечению учебной литературой учащихся и педагогов школы в период окончания и начала учебного года.

3.6. Обслуживающему персоналу за:

- высокое качество работы;
- увеличение объема работы;
- оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок;
- выполнение ремонтных и других работ, не входящих в должностные обязанности;
- подготовка к новому учебному году.

3.7. Лаборанту, специалисту по кадрам, секретарю-машинистке за оперативность и высокое качество работы.

3.8. Единовременное премирование работников производится при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива образовательной организации.

3.10. Работникам бухгалтерии:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий вышестоящих организаций или руководителя учреждения;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды;
- за отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией;
- за внедрение инновационных технологий при ведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота;
- за высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководителя.
- за оперативную подготовку и качественное проведение рабочих мероприятий (семинаров, совещаний и иных организационных мероприятий, информация для сайта учреждения), связанных с вопросами ведения бухгалтерского и налогового учета.

**Приложение № 6  
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

1. уборщик служебных помещений – до 8%

Согласовано  
протоколом профсоюзного комитета школы  
**№ 14 от «30» августа 2021 года**  
Председатель профорганизации  
МОУ «СОШ №33»  
\_\_\_\_\_ (Трубицина Ю.В.)

Утверждаю  
Директор МОУ «СОШ №33»  
«30» августа 2021 года  
Приказ № от сентября.2021 года  
\_\_\_\_\_  
(Потрусова Л.Н.)

**Приложение №7  
к коллективному договору**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ  
МОУ «СОШ №33» на 2021-24гг**

**Общие положения**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №33 имени П.А.Столыпина» Энгельсского муниципального района Саратовской области.

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

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль по выполнению Соглашения осуществляется непосредственно директором МОУ «СОШ №33» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

### Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МОУ «Средней общеобразовательной школы №33» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 -2024 уч.г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которыми улучшены условия труда		Количество работающих, освобождённых от тяжёлых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>									
1.	Предоставление работникам школы работы в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования	Чел.		Август	директор школы				
2.	Назначение ответственных лиц за организацию безопасной работы	Чел.		Август	директор школы				
3.	Введение в штаты специалиста по охране труда	Чел.			директор школы				
4.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда; а также приобретение нормативных правовых актов, литературы, CD-дисков в области охраны труда	Шт.	По мере необходимости	До 1.09 Каждый год	специалист по ОТ				
5.	Организация, обновление уголков по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий литературы и т.п.	Шт.	По мере необходимости	До 1.09 Каждый год	специалист по ОТ				
<b>6.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
7.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предвари-	Чел.		До 1.09 каждый год	специалист по ОТ				



	<p>тельный и периодический медицинский осмотр;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;</li> <li>• работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;</li> <li>• работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;</li> </ul> <p>работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства</p>								
8.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Кол-во раз	2	III декада августа; I декада марта	зам. директора по АХР, специалист по ОТ				
9.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	1	Май	специалист по ОТ				
10.	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 218 ТК РФ	Чел.	5	Сентябрь	специалист по ОТ, председатель профкома школы				
<b>11.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
12.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения», постановлением Минтруда России и Минобразования России №1/29 от 13.01.2003, приказом Ростехнадзора России №37 от 29.01.2007	Чел.	регулярно	В соответствии с программой и планом	специалист по ОТ				
13.	Организация проверки знаний по охране труда работников школы	Кол-во раз	1	Май 2022	специалист по ОТ,				
14.	Проверка выполнения данного Соглашения по	Кол-	2	Декабрь	председатель профкома				

	охране труда	во раз		Июнь	школы, директор школы				
15.	Оформление акта готовности школы к учебному году в соответствии с письмом МО РФ № 22-06-723 от 22.06.2000 «Об осуществлении контрольных функций органов управления образованием»	Кол-во раз	1	Июль-август	зам.директора по АХР				
16.	Заключение соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом на следующий год	Кол-во раз	1	Июнь	директор школы				
17.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Кол-во раз	3	В течение года	специалист по ОТ				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

## II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

18.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления на соответствие безопасной эксплуатации	Кол-во раз		Июль	зам.директора по АХР				
19.	Ревизия и опрессовка системы отопления и ГВС			Июль	зам.директора по АХР				
20.	Ремонт в туалетных комнатах	Шт.	2	Июль-август	директор школы, зам.директора по АХР, завхоз				
21.	Ремонт пищеблока	М <sup>2</sup>	83	Июль-август	директор школы, зам.директора по АХР, завхоз				
22.	Ремонт кабинетов информатики №№ 349, 350	М <sup>2</sup>	53	Июль-август	директор школы, зам.директора по АХР, завхоз				
<b>23.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
24.	Ремонт центрального крыльца школы, установка козырька над центральным входом	Объект		Июль-август	директор школы, зам.директора по АХР, завхоз				

25.	Ремонт асфальтированных дорожек на пришкольной территории	Объект		Июль-август 2022-2024г.	директор школы зам.директора по АХР завхоз				
26.	Ремонт разрушающейся балюстрады на внешней стене 4 блока	Объект		Июль-август 2022-2024г	зам.директора по АХР завхоз				
27.	Замена ветхих окон на пластиковые стеклопакеты	Шт.		Август 2022-2024г	зам.директора по АХР завхоз				
<b>28.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
29.	Приобретение уборочного инвентаря			Август 2022-2024г	зам.директора по АХР завхоз				
30.	Обеспечение воспитательно-образовательного процесса учебными пособиями и инвентарём			Сентябрь 2022-2024г	зам.директора по АХР				
31.	Проведение работ по подготовке к отопительному сезону			Сентябрь 2022-2024г	зам.директора по АХР завхоз				
32.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Объект		Октябрь 2022-2024г	завхоз				
33.	Ревизия и ремонт ламп уличного освещения	Шт.		Январь-июнь Август 2022-2024г	директор школы зам.директора по АХР завхоз				
34.	Проведение монтажа и ремонта технологического оборудования пищеблока, составление акта о выполнении			Январь-июль 2022-2024г	зам.директора по АХР завхоз				
35.	Ремонт актового зала	М <sup>2</sup>		Январь-июль 2022-2024г	директор школы зам.директора по АХР завхоз				
36.	Оформление информационных табличек на	Шт.		Январь-	зам.директора по АХР				

	учебные кабинеты			июль 2022	завхоз				
37.	Оборудование кабинета по охране труда и технике безопасности	Ед.	1	Июль-август 2022	специалист по ОТ				
38.	Ремонт ограждения батареи в спортзалах			Январь-июль	завхоз				
39.	Покраска спортплощадки	М <sup>2</sup>		Январь-июль 2022-2024г	завхоз				
<b>40.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
41.	Осмотр учебного оборудования: по спортивным залам, мастерским, кабинетам физики, кабинетам химии, кабинетам технологии, кабинетам информатики			В течение года	завхоз зам.директора по УВР				
42.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях			В течение года	завхоз				
43.	Приведение электрооборудования школы в соответствии с «Планами технической эксплуатации электроустановок», введенных в действие приказом Министерства энергетики ФЗ №6 от 13.01.2003. Замеры сопротивления изоляции			В течение года	завхоз				
44.	Замена светильников лампами с накаливания на энергосберегающие светильники	Шт.		В течение года	зам.директора по АХР завхоз				
45.	Ремонт освещения на центральном крыльце школы			В течение года	завхоз				
46.	Ремонт системы ГВС и ХВС			В течение года	завхоз				
47.	Ремонт системы канализации			В течение года	завхоз				
48.	Проведение дератизационных и дезинсекционных работ, получение акта об их выполнении			В течение года	зам.директора по АХР				

49.	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50.	Подготовка пищеблока для организации питания			Август 2022-2024г	зам.директора по АХР				
51.	Замена стёкол в помещениях в необходимом объёме	Шт.		В течение года	зам.директора по АХР завхоз				
52.	Покраска батарей 1-4 блоков	Шт.		В течение года	завхоз				
53.	Ремонт ограждения батарей в рекреациях	Шт.		В течение года	завхоз				
54.	Создание цветочных уголков в 1-4 блоках	Шт.		В течение года	зам.директора по АХР				
55.	Обеспечение регулярной влажной уборкой помещений			В течение года	зам.директора по АХР				
56.	Ремонт мягкой кровли здания	М <sup>2</sup>		В течение года	завхоз				
57.	Благоустройство пришкольной территории			В течение года	зам.директора по АХР завхоз				
58.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, помыв стёкол	Объект		В течение года	зам.директора по АХР завхоз				
<b>III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>									
59.	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России N 169н от 5 марта 2011	Шт.		Август 2022-2024г	мед. работник, зам.директора по АХР				
60.	Подготовка медицинского блока к лицензированию			Август 2022	зам.директора по АХР				
61.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды			В течение года	зам.директора по АХР				
62.	2	3	4	5	6	7	8	9	10
63.	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое об-	Кол-во раз	1	В течение года	директор школы				

	следование работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г								
64.	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями	Чел.		В течение года	директор школы председатель профкома школы				
<b>65. IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b>									
66.	Проверка и замена диэлектрических перчаток	Шт.		Июль 2022-2024г	зам.директора по АХР завхоз				
67.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России N 1122н от 17 декабря 2010 г	Чел.		В течение года	зам.директора по АХР завхоз				
68.	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты в соответствии с постановлениями Минздравсоцразвития №290 от 01.06.09, № 541 от 01.10.08	Чел.		В течение года	зам.директора по АХР завхоз				
<b>69. V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>									
70.	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах в соответствии с ГОСТ 12.2.143-2009	Шт.		Июнь	ответственный за пожарную безопасность				
<b>71.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
72.	Уточнение и утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	Шт.		Август	ответственный за пожарную без-опасность				
73.	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности,	Кол-во раз		В течение года	ответственный за пожарную без-опасность				

	особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала								
74.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним	Шт.		В течение года	ответственный за пожарную безопасность				
75.	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (огнетушители и др.) в соответствии с ФЗ № 123 от 22.07.2008	Шт.		В течение года	ответственный за пожарную безопасность, завхоз				

**Приложение №8  
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

**НОРМЫ  
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МОУ «СОШ №33»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1	2	3	4	
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.	
		Валенки	1 п. на 3 г.	
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.	
		В остальное время года дополнительно:		
		Плащ непромокаемый	1 на 3 г.	

2	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 г.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
		респиратор	1
		При наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	2 пары
9	Учителя химии и физики	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
10	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,**  
**условия их выдачи**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла,**  
**смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Повар	5
2.	Посудомойка	2
3.	Медицинский работник	3
4.	Уборщик служебных помещений	12
5.	Работник по обслуживанию здания	1
6.	Дворник	2
8.	Слесарь-сантехник	2
	Электрик	1

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Трубицина Ю.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СОШ № 33  
\_\_\_\_\_ Потрусова Л.Н.

### **Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников**

1. Примерное 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 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 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, причиняющий 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 образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 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.