

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 75»
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 - 2019 годы



От работодателя:

Директор МОУ «СОШ № 75»


А.Н. Алтунин


От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «СОШ № 75»


С.Н. Прохорова


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в городском комитете по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель городского комитета по труду _____

36.96-



I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75» Ленинского района города Саратова (далее МОУ «СОШ № 75») в лице профсоюзного комитета (председатель Прохорова С.Н.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о ППО, и работодателем в лице директора МОУ «СОШ № 75» Алтунина А.Н., действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Саратовской области. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами, действует с **16.03.2016 г. по 16.03.2019 г.**

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

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

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 при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем аудиторной и неаудиторной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон. По желанию одной из сторон – с учётом мнения профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по образовательному плану, программам, обеспеченности кадрами и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Аудиторная и неаудиторная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязуется 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 аудиторной занятости на новый учебный год по возможности сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной 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.

Аудиторную 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.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

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, возможны только в случаях:

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

- временного увеличения аудиторной 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 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.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

2.7. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей (п. 4 ст. 48 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ТК РФ.

2.11. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.13. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией, в состав которой в обязательном порядке включается представитель от профсоюзного комитета.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица при равной квалификации:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в МОУ «СОШ № 75»;
- одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 14 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней.

2.17. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Работодатель предоставляет возможность работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

2.19. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают действовать (ст. 75 ТК РФ).

2.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.21. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.22. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть следующие мероприятия:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
- с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени работников МОУ «СОШ № 75» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

- Педагога-психолога, социального педагога, заведующей библиотекой, составляет 36 часов в неделю,
- воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю,
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

3.3. В МОУ «СОШ № 75» устанавливается шестидневная рабочая неделя.

3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет (ст. 99 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха работникам за ненормированный рабочий день:

- заместителям директора по учебной работе, по воспитательной работе – 3 календарных дня,
- заместителю директора по АХР, по безопасности – 5 календарных дней.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха.

3.7. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам,
- одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
- лицам моложе 18 лет,
- работнику по согласованию с работодателем.

3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.9. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. **Приложение №2.**

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по заявлению работника в каникулярное время или период, согласованный с руководителем учреждения, в случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- рождение ребенка – 2 дня;
- библиотекарям (зав. библиотекой) – 14 дней;
- секретарю-машинисту – 5 дней;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- председателю профкома за общественную работу – 6 дней (на основании Соглашения между администрацией муниципального образования «Город Саратов», комитетом по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы);
- членам профкома - 3 дня,
- при работе без больничных листов в течение года – 3 дня,
- работнику за длительный стаж работы в МОУ «СОШ № 75» (свыше 15 лет) - 3 дня;
- родителям детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).

3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), празднование свадьбы детей – 2 календарных дня, тяжелое заболевание близкого родственника – 2 дня, по семейным обстоятельствам - по согласованию с администрацией учреждения.

3.13. В соответствии со статьей 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.14. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовались длительные перерывы (так называемые «окна») в одну смену, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.15. Установление нескольких перерывов в рабочем времени учителя («окон»), в т.ч. перерыва, составляющего два и более часа подряд, противоречит трудовому законодательству.

3.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет от 30 минут до 1 часа.

IV. Оплата и нормирование труда.

4. Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в школе осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является **Приложением № 3** к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова».

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения, распределяются: на оплату труда 97% и на материально-техническое обеспечение 3%.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой 80% и стимулирующей части 20%.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс 65%, и остальных работников 35% устанавливается на основе Положения об оплате труда.

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

4.7. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части ФОТ: «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» принято общим собранием трудового коллектива, согласовано с профсоюзным комитетом и утверждено руководителем. Данные локальные акты являются приложениями №№ 3, 4 к Положению об оплате труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом по представлению руководителя.

Работодатель обязуется:

4.8. Выплачивать работникам заработную плату путем перечисления на пластиковую карту не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

4.9. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.10. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до начала каникул.

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

4.12. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки.

4.13. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически отработанное время.

4.14. 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.

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

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

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

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

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

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

4.21. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 40 рублей за одного обучающегося в классе. Вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету.

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

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

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

4.25. 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.

4.26. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

4.27. При уменьшении аудиторной и неаудиторной нагрузки в течение учебного года по не зависящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения аудиторной и неаудиторной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.28. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.

V. Социальные гарантии и льготы.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

5.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства в случае, если их основная работа не является педагогической деятельностью. Требование предоставления чеков или квитанций о приобретении педагогическими работниками книгоиздательской продукции или о подписке на периодические издания противоречит закону.

5.3. Выплачивать надбавку педагогическим работникам (не имеющим стажа педагогической работы) на период первых трех лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, которая устанавливается в размере 15% должностного оклада, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников.

5.4. Установить согласно решению Саратовской городской Думы надбавку к должностному окладу за почетные звания «Заслуженный учитель школы РФ», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» в размере 901 руб.

5.5. Продлить срок действия до 1 года имеющуюся вторую квалификационную категорию педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,

- отпуска до одного года в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации».

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от её вида.

В случае истечения срока действия второй квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее одного года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию.

5.6. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

5.7. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

5.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья.

6. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ) **Работодатель обязуется обеспечить:**

6.1.

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,

- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,

- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,

- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,

- своевременную выдачу работникам спецодежды в соответствии с нормативными требованиями;

- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда, составляемом на один год. (**Приложение № 5, 6**).

6.2. Выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

6.3. Контроль над:

- состоянием условий труда и спецоценкой условий труда,

- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4. Проведение инструктажа по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.5. Своевременное информирование работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

6.6. Организацию и проведение за счёт средств работодателя:

- медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ),

- санитарно - бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212,223 ТК РФ),

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

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

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

6.9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

6.10. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико – социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

6.12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

6.13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной

ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

6.14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранение среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

6.15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

6.17. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Работники обязуются:

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

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профсоюзной организации и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), а также изменены их условия труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- распределение педагогической нагрузки;
- расписание уроков;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников, инструкции по охране труда;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193,194 ТК РФ).

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

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

8.5. Участвовать в работе комиссии по спецоценке условий труда, охране труда и других.

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

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

8.8. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

- содержащих нормы трудового права,

- правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе, фонда экономии заработной платы,

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

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

- состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения.

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

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

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

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

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

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

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 02 декабря 2013 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75» Ленинского района города Саратова

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МОУ 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;
- нести ответственность в соответствии с ч. 4 ст. 189 ТК 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 МОУ.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников;

- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

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

- 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 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик.

- 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 МОУ.

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 МОУ:

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.213 ТК РФ, ч. 9 п. 1 ст. 48 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию.

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 МОУ не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом директора МОУ, 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 МОУ, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами МОУ.

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 директор МОУ 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 МОУ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора МОУ хранится в Комитете по образованию.

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

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

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

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация МОУ 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.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время:

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

5.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 5 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника МОУ оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, 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 МОУ;
- 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) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

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, 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 МОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые

они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. На начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя МОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа; мнение 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. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МОУ (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.2.4. Продолжительность урока (академический час) не должна превышать 45 минут и 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. 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 МОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

5.5. 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.

5.6. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (Ст.113 ТК РФ).

5.7. Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5.8. 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.

5.9. Заседания школьных методических объединений учителей проводится не чаще 1 раза в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются два раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.10. 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 40 минут до 1,5 часов.

5.11. 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 МОУ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. 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.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МОУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

5.15. Время отдыха:

5.15.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.15.2. 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.

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

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

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

5.15.6. 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.

5.15.7. 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).

6. 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 МОУ.

Запрещается:

- 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 МОУ;

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

7. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

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

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

7.4. 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.

7.5. 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.

8. Трудовая дисциплина

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

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

8.3. 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.

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

Взыскание должно быть наложено администрацией МОУ в соответствии с его Уставом, трудовым законодательством.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. В соответствии с ч. 13 п. 3 ст. 47 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МОУ норм профессионального поведения и (или) Устава данного МОУ 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 МОУ, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

8.8. 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).

8.9. 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 МОУ, в суд, государственную инспекцию труда.

8.10. 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).

9. Техника безопасности и производственная санитария.

9.1. 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 МОУ; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

**Положение о порядке предоставления длительного отпуска педагогическим работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75» Ленинского района города Саратова**

1. Педагогические работники МОУ «СОШ № 75» в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по соглашению с профсоюзным органом.

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически отработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с

преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению) препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску,

возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по школе.

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за болевшим членом семьи.

**Положение
о новой системе оплаты труда работников Муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №
75» Ленинского района города Саратова**

1. Новая система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75» Ленинского района города Саратова определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами области и муниципальными правовыми актами города.

2. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть менее размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Основные понятия, используемые в Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Система оплаты труда - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

4. Формирование и распределение фонда оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях осуществляется в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных

общеобразовательных учреждений согласно **Приложению** к Положению о новой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75» Ленинского района города Саратова.

5. В соответствии с настоящим Положением муниципальными общеобразовательными учреждениями разрабатывают и принимают локальные акты с учетом мнения представительного органа работников, устанавливающие систему оплаты труда, регламент распределения стимулирующей части работников, нормирование неаудиторной нагрузки педагогических работников для данного учреждения.

Приложение 1
к положению о фонде оплаты труда
и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 75»

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера, включаемых в специальную часть
фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно
осуществляющего учебный процесс

Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	не менее 0,35
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование комбинированной учебной мастерской	0,35
за внеклассную работу по физическому воспитанию	1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (библиотекаря)	до 0,2
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьным методическим	0,1

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
объединением	
за активное участие в решении социальных вопросов труда	0,2
за ведение делопроизводства	0,15

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению повышающих коэффициентов за сложность и
приоритетность предметов

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (далее – повышающий коэффициент К) предназначен для дифференциации оклада педагогических работников в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

Повышающий коэффициент К учитывает следующие особенности преподаваемого предмета:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам;
- неблагоприятные условия для здоровья педагога;
- возрастные особенности учащихся и особенности, связанные с их развитием;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая программой развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

2. 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, 1-4 классы начальной школы – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, географическое краеведение, биология, экология, физика, химия, информатика и ИКТ – до 1,03;
- д) право, экономика, технология, культура народов Поволжья, культура края – до 1,02;
- е) астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, МХК, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, ОЗОЖ, мой выбор, история мировых религий, ОРКСЭ, биологическое краеведение – 1,0;
- ж) при проведении замены уроков любого предмета – 1,0.

Приложение 3
к положению о фонде оплаты труда
и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 75»

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению доплат за неаудиторную занятость

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп \times У_i \times Чаз_i \times К_i$$

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

$У_i$ - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

$К_i$ - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

***о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей,
старшего вожатого***

I. Общие положения

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

2. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

3. На основе настоящего Положения администрацией школы совместно с Управляющим советом (далее – Совет) разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается директором школы.

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

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

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производить по результатам отчетных периодов – **один раз в год** (июнь).

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио учителя.

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется советом школы по представлению директора образовательного учреждения. Совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

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

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом школы, представляются на рассмотрение Совету 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

III. Дополнительные показатели, влияющие на увеличение размера стимулирующей надбавки

1. Надбавка может быть увеличена по следующим основаниям:

- исполнение обязанностей руководителя ППЭ (без нарушений) – 3 балла.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

предоставляемой информации.

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

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

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

4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно таблице 1.

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

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, директором школы.

V. Порядок расчета стимулирующих выплат

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

2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по август.

Таблица 1.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителей МОУ «СОШ № 75»										
Критерии	Показатели									
1. Уровень предоставляемого содержания образования Максимальный балл по критерию – 2	<u>2) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П1</u>								Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется максимальный балл
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент		региональный эксперимент		федеральный эксперимент				
	0,5	1		1,5		2				
	Итого по критерию:									
2. Уровень профессиональной культуры педагога Максимальный балл по критерию - 17	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне, организованная педагогом работа с детьми по посещению ФОКов, спортивных секций, выезды в санатории К2П1</u>								Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	не используются	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%				
	0	0,5	1	1,5	2	2,5				
	<u>2) Уровень исполнительской дисциплины педагога К2П2</u>								Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Наличие письменных и устных жалоб на деятельность педагога				Отсутствие письменных и устных жалоб на деятельность педагога					
0				3						
<u>3) Педагогические работники, имеющие первую и высшую квалификационные категории, непосредственно осуществляющие педагогическую деятельность К2П3</u>								Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
Без категории	Соответствие		Первая	Высшая						

		(вторая)								
	0	0,5	1	1,5						
	4) Является молодым специалистом, проработавшим в данном ОУ более 2-х лет <u>K2П4</u>									
	2 года	3 года							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0,5	1								
	5) Наличие благодарностей, грамот в адрес педагога за отчетный период <u>K2П5</u>									
	Школьный уровень	Районный уровень	Муниципальный	Региональный	Более высокий				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0,5	1	1,5	2	2,5					
	6) Благоприятный психологический климат в коллективе <u>K2П6</u>									
	Наличие замечаний, выговоров и др. дисциплинарных взысканий			Отсутствие					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0			3						
	7) Работа в лагере с дневным пребыванием <u>K2П7</u>									
	Воспитатель			Начальник лагеря					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	2			3						
	<u>Итого по критерию:</u>									
3.	Динамика учебных достижений обучающихся									
	Максимальный балл по критерию - 13									
	<u>1) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектам делится на количество классов-комплектов у данного педагога) <u>K3П1</u></u>								Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	снижение		сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%		
	0		0,5	1	1,5	2	2,5	3		
	<u>2) доля обучающихся 4-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс</u>								Подтвержда	Выставл

<u>начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе КЗП2</u>					ющий документ (стр. ____)	яется МАХ балл
менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%		
0	0,5	1	1,5	2		
<u>3) уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по обязательным предметам) КЗП3</u>						
средний балл						
на уровне установленного минимального количества баллов 0	выше установленного минимального количества баллов и менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
Русский язык	0,5	1	1,5	2		
Математика	0,5	1	1,5	2		
<u>4) уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по предметам выбора) КЗП4</u>						
на уровне установленного минимального количества баллов 0	выше установленного минимального количества баллов и менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
0	0,5	1	1,5	2		
<u>5) доля обучающихся 2-8, 10-х классов, успешно прошедших промежуточную аттестацию в независимой форме КЗП5</u>						
Имеется неудовлетворительная оценка	% качества не менее 40%	% качества не менее 50%	% качества не менее 60%	% качества не менее 70%	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
0	0,5	1	1,5	2		
<u>6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
менее 50%	50-80%	80-90%	90-100%	100%		
0	0,5	1	1,5	2		
<u>Итого по критерию:</u>						
4. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам						
Максимальный балл по критерию – 15						

<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность К4П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
0,5		1		1,5		
<u>2) Количество победителей и призеров в заочных муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях, выступления обучающихся на олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня К4П2</u>						
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		Подтверждающий документ (стр. ____)
0	1 призовое место - 0,5 2 и более-1	1 призовое место - 1 2 и более –1,5	1 призовое место-1,5 2 и более-2	1 призовое место(участие) - 2 2 и более – 2,5		
<u>3) Количество победителей и призеров в очных районных муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях, выступления обучающихся на олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня К4П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
0	1 призовое место - 0,5 2 и более-1	1 призовое место - 1 2 и более–1,5	1 призовое место - 1,5 2 и более-2	1 призовое место - 2 2 и более – выставляется максимальный балл – 2,5		
<u>4) количество призовых мест на конкурсах декоративно-прикладного искусства К4П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
0	1 призовое место - 0,5 2 и более-1	1 призовое место - 1 2 и более –1,5	1 призовое место -1,5 2 и более-2	1 призовое место -2 2 и более –2,5		
<u>5) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл

	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место - 0,5 2 и более-1	1 призовое место - 1 2 и более – 1,5	1 призовое место -1,5 2 и более-2	1 призовое место -2 2 и более –2,5		
	<u>6) Доля обучающихся посещающих кружок у данного педагога К4П6</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	10-29%		30-39%	40-50%	Более 50%		
	0,3		0,5	1	1,5		
	Один обучающийся учитывается 1 раз						
	<u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П7</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется максимальный балл
	менее 30%	30- 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций		
	0	0,5	1	1,5	2		
	<u>Итого по критерию:</u>						
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя						
	Максимальный балл по критерию – 8,5						
	<u>1) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса К5П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	1	2	3 и более			
	0	0,5	1	1,5			
	<u>2) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете К5П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	увеличение	сохранение (отсутствие)		снижение			
	0	0,5		1			
	<u>3) количество родителей данного класса, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции</u>					Подтверждающий документ	Выставляется

	<u>на общественных началах К5П3</u>					документ (стр. ____)	МАХ балл
	0-1 чел.	2-4 чел..	5-7 чел.	8-12 чел.	13 чел. и более		
	0	0,5	1	1,5	2		
	<u>4) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных социально-значимых акциях К5П4</u>					Подтвержда ющий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»		
	0	0,5	1	1,5	2		
	<u>8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием К5П5</u>					Подтвержда ющий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	0 (при наличии условий)	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более		
	0	0,5	1	1,5	2		
	<u>Итого по критерию:</u>						
6.	Результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе						
	Максимальный балл по критерию – 6						
	<u>1) Вклад в развитие районной, региональной и муниципальной систем образования, реализация целевых программ, проектов (распространение передового педагогического опыта, технологий и методик) – заочное участие К6П1</u>					Подтвержда ющий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	0,5	1	1,5	2		
	<u>2) Вклад в развитие районной, региональной и муниципальной систем образования, реализация целевых программ, проектов (распространение передового педагогического опыта, технологий и методик) – очное участие К6П2</u>					Подтвержда ющий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	0,5	1	1,5	2		
	<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3</u>					Подтвержда ющий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл

	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
	0	0,5	1	1,5	2			
	<u>Итого по критерию:</u>							
7.	Общественная деятельность педагогического работника							
	Максимальный балл по критерию - 4							
	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	школьной	муниципальной		региональной				
	0,5 – член 1 - руководитель	1 – член 1,5- руководитель		1,5 – член 2 - руководитель				
	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
	школьной	муниципальной		региональной				
	0,5– член 1 - руководитель	1 – член 1,5- руководитель		1,5 – член 2 - руководитель				
	<u>Итого по критерию:</u>							
	<u>Максимальное количество баллов: 65,5</u>							
	ИТОГО:							

Таблица 2.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего вожатого МОУ «СОШ № 75»						
1. Формирование системы воспитательной работы (максимальный балл портфолио - 40):						
1) наличие ученического органа самоуправления, деятельность которого регламентирована уставом ОУ К1П1						
нет		да			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		3				
2) деятельность детских объединений, организаций К1П2						
нет		да			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		3				
3) деятельность школьных средств массовой информации (газета, радио, телевидение) К1П3						
нет		да			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		3				
4) доля обучающихся, зарегистрированных на официальном сайте волонтеров www.jaba.ru и внесённых в банк данных городского штаба волонтеров (от обучающихся 14-ти лет и старше) К1П4						
0	до 5%	от 5% до 11%	11%	более 11%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	1	1,5	2	3		
5) количество мероприятий, организованных волонтерским движением образовательного учреждения К1П5						
0	менее 5	от 5 до 10	от 10 до 20	более 20	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	1	1,5	2	3		
6) доля обучающихся, принявших участие в школьных конкурсах ("Лучший ученик" и т.п.) на основе ученического портфолио К1П6						
конкурсы не проводились	до 40%	от 40% до 60%	от 60% до 80%	от 80% до 100%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	1	1,5	2	3		
7) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование К1П7						

не организовано	1	2 - 3	4 - 5	6 и более	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	1	1,5	2	3		
8) доля обучающихся, занимающихся в творческих объединениях и спортивных секциях, действующих в учреждении К1П8						
0	менее 20%	от 20% до 30%	от 30% до 40%	более 40%	подтверждающий документ (стр. __)	выставляется МАХ возможный балл
0	1	1,5	2	3		
9) количество проведённых мероприятий, направленных на формирование ученического портфолио К1П9						
по каждому из направлений портфолио не менее двух для каждой возрастной категории			охват обучающихся		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
да - 1	нет - 0		менее 80% - 0	80 % и более - 1		
10) доля обучающихся, состоящих на учёте в подразделении по делам несовершеннолетних органов УВД К1П10						
доля обучающихся, состоящих на учёте, не превышает 1%	доля обучающихся, состоящих на учёте, превышает 1%	по сравнению с предыдущим отчётным периодом		отсутствие обучающихся, состоящих на учёте	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
		увеличение доли обучающихся, состоящих на учёте	снижение доли обучающихся, состоящих на учёте			
1	0	0	2	3		
11) пропуски занятий обучающимися без уважительной причины (по образовательному учреждению в целом) К1П11						
Наличие 10% и менее обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины			Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
2			5			
12) отсутствие фактов административных правонарушений, совершённых обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, мелкое хулиганство и др.) К1П12						
наличие			отсутствие		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0			3			
13) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися К3П13						

	наличие	отсутствие	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	3		
	Итого:			выставляется сумма баллов

Приложение 5
к положению о фонде оплаты труда
и заработной платы работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 75»

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении фонда стимулирования заместителей директора по учебной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности, заведующей библиотекой, педагога-психолога, социального педагога, воспитателей групп продленного дня, МОП

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

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

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

**Критерии и показатели
стимулирования заместителей директора по УР, ВР, АХР, безопасности**

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

	установленный региональными законодательными и (или) подзаконными актами	установленный федеральными законодательными и (или) подзаконными актами		балл
5	10	20		
8) доля обучающихся 9-х классов, допущенных до государственной (итоговой) аттестации К1П8				
менее 100 %		100 %	подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20		
9) доля обучающихся 9-х классов от числа допущенных до государственной (итоговой) аттестации, получивших аттестат об основном общем образовании К1П9				
менее 100 %		100 %	подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20		
10) доля обучающихся 10-х классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию за курс основной общей школы по предметам, изучающимся на профильном уровне К1П10				
менее 80%	80-99%	100 %	подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	15	20		
11) доля обучающихся 11-х классов, допущенных до государственной (итоговой) аттестации К1П11				
менее 97 %		от 97 % до 100 %	подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20		
12) доля обучающихся 11-х классов от числа допущенных до государственной (итоговой) аттестации, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании К1П12				

менее 100%			100%			подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0			20				
13) уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по обязательным предметам) К1П13							
предмет	средний балл					подтверждаю щий документ (стр. __)	выставляется среднее арифметическ ое баллов строк "русский язык" и "математика"
	на уровне установленного минимального количества баллов	выше установленного минимального количества баллов и менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максима льного балла по региону	66-80% от максималь ного балла по региону	81-100% от максимальног о балла по региону		
русский язык	0	5	10	15	20		
математика	0	5	10	15	20		
14) достижение минимального количества баллов 100% числом участников ЕГЭ по предметам выбора при условии участия в экзамене не менее 20 % от числа допущенных К1П14							
по 1 предмету	по 2 предметам		по 3 предметам	по 4 и более предметам		подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
5	10		15	20			
15) доля обучающихся, сдавших в форме ЕГЭ не менее 1 предмета (без учёта обязательных), изучаемых на профильном уровне К1П15							
менее 50 %	50 - 65 %	66-80%		81- менее100%	100 %	подтверждаю	выставляется

0	5	10	15	20	щий документ (стр. _____)	МАХ возможный балл	
16) доля обучающихся 11-х классов, награждённых медалью "За особые успехи в учении", набравших по всем предметам, сданным в форме ЕГЭ, 70 и более баллов, по математике - 60 и более баллов (при условии изучения математики на базовом уровне) К1П16							
менее 100%		100%			подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл	
0		20					
17) динамика "качества знаний" обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом К1П17							
наличие отрицательной динамики	Качество знаний	наличие положительной динамики				подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
		1-2%	3%	4%	5% и более		
0	выше 36%: 5 ниже 36%: 0	5	10	15	20		
18) доля обучающихся 2-8, 10-х классов, успешно прошедших промежуточную аттестацию в независимой форме К1П18							
промежуточная аттестация в независимой форме не проводится		до 25%	от 25% до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%	подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов
0		5	10	15	20		
19) результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников							
19.1) результативность муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников К1П19							
количество предметов, в олимпиадах по которым приняли участие обучающиеся образовательного учреждения на муниципальном этапе		доля победителей и призёров муниципального этапа Всероссийских предметных олимпиад от числа участников этапа				подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляе тся сумма баллов

1-2	3-5	6-8	9-11	12-14	до 5%	от 5% до 10%	от 10% до 20%	от 20% до 30%	от 30% до 40%	40% и более	
3	5	7	8	10	5	6	7	8	9	10	
19.2) результативность регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников К1П20											
количество предметов, в олимпиадах по которым приняли участие обучающиеся образовательного учреждения на региональном этапе						доля победителей и призёров муниципального этапа Всероссийских предметных олимпиад от числа участников этапа				подтверждающий документ (стр. _____)	выставляет ся сумма баллов
1-2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10 - 14	до 10%	от 10% до 40%	от 40% до 80%	от 80% до 100%			
6	7	8	9	10	7	8	9	10			
19.3) результативность заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников К1П21											
количество предметов, в олимпиадах по которым приняли участие обучающиеся образовательного учреждения на заключительном этапе						доля победителей и призёров муниципального этапа Всероссийских предметных олимпиад от числа участников этапа				подтверждающий документ (стр. _____)	выставляет ся сумма баллов
1 - 2		3 - 4		5 и более		до 5%	от 5% до 10%	от 10% до 50%	от 50% до 100%		
8		9		10		7	8	9	10		
20) результативность участия в Международных олимпиадах по общеобразовательным предметам школьников К1П22											
один и более победитель или призёр - 20 б.									подтверждающий документ (стр. _____)	выставляет ся МАХ возможный балл	
21) результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях											
21.1) доля победителей и призёров муниципальных научно-практических конференций от числа участников К1П23											
до 5%		от 5% до 10%		от 10% до 20%		от 20% до 30%		от 30% до 40%		40% и более	
3		5		8		10		15		20	
									подтверждающий документ (стр. _____)	выставляет ся МАХ возможный балл	
21.2) доля победителей и призёров региональных научно-практических конференций от числа участников К1П24											

до 10%	от 10% до 50%		от 50% до 80%		от 80% до 100%		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляет ся МАХ возможный балл
5	10		15		20			
21.3) доля победителей и призёров Всероссийских научно-практических конференций от числа участников этапа К1П25								
до 5%	от 5% до 25%		от 25% до 50%		от 50% до 100%		подтверждающий документ (стр. _____)	выставляет ся МАХ возможный балл
5	10		15		20			
23) динамика контингента обучающихся за прошедший учебный год и летний период К1П27								
Отчисление по неуважительным причинам							Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляет ся МАХ возможный балл
да			нет					
0			20					
Итого по критерию 1:								выставляется средний балл
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса (максимальный балл по критерию - 20):							
1) укомплектованность штата педагогических работников в период учебного года К2П1								
наличие вакансий в период учебного года	отсутствие вакансий		наличие в штатном расписании при отсутствии вакансий				подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов
	при наличии педагогов, преподающих предметы не по специальности	при отсутствии педагогов, преподающих предметы не по своей специальности	логопед	психолога	социального педагога	педагога дополнительного образования		
0	5	12	0,5	2,5	2,5	2,5		
2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2								

0	менее 20%			от 20% до 70%			свыше 70%	подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5			10			20		
3) организация работы по повышению квалификации педагогических работников									
3.1) доля педагогических работников, прошедших обязательные курсы повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П3									
менее 100%				100%				подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0				20					
3.2) доля педагогических работников, участвовавших в качестве слушателей в обучающих семинарах в текущем году К2П4									
организованных образовательным учреждением по месту работы				организованных методическими службами				подтверждающ ий документ (стр. _____)	Выставляется сумма баллов
до 10%	от 10 до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%	до 5%	от 5% до 10%	от 10 % до 15%	15 % и более		
2,5	5	7,5	10	2,5	5	7,5	10		
4) доля педагогических работников, привлекаемых в качестве экспертов (членов предметных комиссий, членов жюри и т.п.) при проведении государственной (итоговой) аттестации, Всероссийской олимпиады школьников, научно-практических конференций, муниципальных, региональных, Всероссийских предметных конкурсов К2П5									
0	менее 20%			от 20% до 60%			свыше 60%	подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5			10			20		
5) результат представления педагогического опыта на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях									
5.1) участие в конкурсе профессионального мастерства "Учитель года" К2П6									
нет участников	победитель или призёр в текущем учебном году на муниципальном	победитель или призёр в текущем учебном году на региональном уровне		победитель или призёр в текущем учебном году на Всероссийском уровне			подтверждаю щий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный	

	уровне					балл
0	10	15	20			
5.2) доля педагогических работников, публично представивших свой опыт в рамках муниципальных, региональных, Всероссийских мероприятий (открытые уроки, мероприятия, мастер-классы и т.п.) К2П7						
0	до 5%	от 5% до 20%	от 20% до 40%	более 50%	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
6) число муниципальных, региональных, Всероссийских мероприятий, проведённых на базе образовательного учреждения (олимпиады школьников, семинары, совещания, соревнования, конкурсы и т.п., за исключением государственной (итоговой) аттестации) К2П8						
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
7) наличие пункта проведения экзамена в период государственной (итоговой) аттестации К2П9						
нет		да			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
8) наличие в оперативном управлении более одного здания (учебного корпуса) К2П10						
нет		да			подтверждающий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
9) санитарное состояние работающих пищеблока и медицинского кабинета К2П11						
Помещение пищеблока					подтверждающий документ	выставляется сумма

				(стр. _____)	баллов
не требует ремонта		требует проведение ремонтных работ			
5		3			
медицинского кабинета					
не требует ремонта		требует проведение ремонтных работ			
5		3			
10) наличие в учреждении компьютерных классов, спортивного зала, кабинета физики, кабинета химии (для учреждений, имеющих классы старше 7-го) К2П12					
компьютерные классы или иные предметные кабинеты, оборудованные компьютерной техникой (максимальный балл – 11,4) (за каждый кабинет, оборудованный не менее 10 компьютерами поставки после 2002 года, на которых установлена актуальная версия стандартного базового пакета программного обеспечения, при условии действующей локальной сети по 2,85 баллов)				подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляетс я сумма баллов
помещения спортивных залов (максимальный балл - 2,9)					
не требует ремонта	требует проведение ремонтных работ	100 % укомплектование необходимым оборудованием	требуется приобретение необходимого оборудования		
1,4	0	1,5	0		
помещение кабинета физики (максимальный балл- 2,85)					
не требует ремонта	требует проведение ремонтных работ	100 % укомплектование необходимым оборудованием	требуется приобретение необходимого оборудования		
1	0	1,85	0		
помещение кабинета химии (максимальный балл - до 2,85)					
не требует ремонта	требует проведение ремонтных работ	100 % укомплектование необходимым оборудованием	требуется приобретение необходимого оборудования		
1	0	1,85	0		
11) создание условий, отвечающих требованиям СанПиНа, для удовлетворения социального заказа родителей обучающихся 1-х классов в организации работы группы продлённого дня К2П13					
да		нет		подтверждающи	выставляется

	20	0	й документ (стр. _____)	МАХ возможный балл	
12) доля рабочих мест педагогов-предметников, оборудованных персональными компьютерами К2П14					
	менее 50 %	50%-99%	100%	подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	10	20		
13) количество форм и способов, используемых при организации учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении (очная, очно-заочная, семейная, самообразование, экстернат, индивидуальное обучение на дому, обучение детей в лечебно-профилактических учреждениях, обучение с использованием дистанционных технологий) К2П15					
	2	3 - 4	5 и более	подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	10	15	20		
14) доля обучающихся, обеспеченных полным комплектом учебников из фонда образовательного учреждения К2П16					
	До 50%	от 50% до 75%	75% и более	подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	10	20		
15) наличие медиатеки и обеспечение свободного доступа к ней обучающихся и педагогов К2П17					
	нет	да		подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	20			
16) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса					
16.1) доля дней, пропущенных обучающимися по болезни (по сравнению с прошлым учебным годом) К2П18					
	уменьшилась	без изменений	увеличилась	подтверждающ	выставляется

					ий документ (стр. _____)	МАХ возможный балл
	10	5	0			
16.2) доля учащихся, охваченных горячим питанием К2П19						
	менее 70%	71- 80%	81-90%	91-100%	подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	20		
16.3) наличие зафиксированных несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса, произошедших по вине образовательного учреждения (по результатам служебного расследования) К2П20						
с обучающимися			с работниками		подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется сумма баллов
да	нет		да	нет		
0	10		0	10		
16.4) организация работы классов (групп) компенсирующего обучения К2П21						
нет			да		подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0			20			
16.6) организация работы в летний период на базе образовательного учреждения лагеря с дневным пребыванием детей при условии отсутствия замечаний за период работы К2П23						
не была организована	1 смена	2 смены	3 смены		подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный балл
0	10	15	20			
17) организация работы по устранению предписаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора К2П25						
нарушение сроков выполнения	выполнение в полном объёме комплекса мероприятий, направленных на устранение предписаний в установленные сроки		отсутствие предписаний		подтверждающ ий документ (стр. _____)	выставляется МАХ возможный

	предписаний				балл		
	0	20	20				
18) участие во Всероссийском конкурсе «Лидер в образовании» К2П26							
	Нет участников	Победитель секции в текущем учебном году	Победитель финальных мероприятий в номинации в текущем учебном году	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл		
	0	10	20				
Итого по критерию 2:					выставляется средний балл		
3.	Формирование системы воспитательной работы (максимальный балл по критерию - 20):						
1) наличие ученического органа самоуправления, деятельность которого регламентирована уставом ОУ КЗП1							
	нет	да		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл		
	0	20					
2) деятельность детских объединений, организаций КЗП2							
	нет	да		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл		
	0	20					
3) деятельность школьных средств массовой информации (газета, радио, телевидение) КЗП3							
	нет	да		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл		
	0	20					
4) доля обучающихся, зарегистрированных на официальном сайте волонтеров www.java.ru и внесённых в банк данных городского штаба волонтеров (от обучающихся 14-ти лет и старше) КЗП4							
	0	до 5%	от 5% до 11%	11%	более 11%	подтверждающий	выставляется

	0	5	10	15	20	ий документ (стр. ____)	МАХ возможный балл
5) количество мероприятий, организованных волонтерским движением образовательного учреждения КЗП5							
	0	менее 5	от 5 до 10	от 10 до 20	более 20	подтверждающ ий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	20		
6) доля обучающихся, принявших участие в школьных конкурсах ("Лучший ученик" и т.п.) на основе ученического портфолио КЗП6							
	конкурсы не проводились	до 40%	от 40% до 60%	от 60% до 80%	от 80% до 100%	подтверждающ ий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	20		
7) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование КЗП7							
	не организовано	1	2 - 3	4 - 5	6 и более	подтверждающ ий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	20		
8) доля обучающихся, занимающихся в творческих объединениях и спортивных секциях, действующих в учреждении КЗП8							
	0	менее 20%	от 20% до 30%	от 30% до 40%	более 40%	подтверждающ ий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	20		
9) количество проведённых мероприятий, направленных на формирование ученического портфолио КЗП9							
	по каждому из направлений портфолио не менее двух для каждой возрастной категории			охват обучающихся		подтверждающ ий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
	да - 10	нет - 0		менее 80% - 0	80 % и более - 10		

10) доля обучающихся, состоящих на учёте в подразделении по делам несовершеннолетних органов УВД КЗП10						
доля обучающихся, состоящих на учёте, не превышает 1%	доля обучающихся, состоящих на учёте, превышает 1%	по сравнению с предыдущим отчётным периодом		отсутствие обучающихся, состоящих на учёте	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
		увеличение доли обучающихся, состоящих на учёте	снижение доли обучающихся, состоящих на учёте			
5	0	0	10	20		
11) пропуски занятий обучающимися без уважительной причины (по образовательному учреждению в целом) КЗП11						
Наличие 10% и менее обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины		Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
5		20				
12) отсутствие фактов административных правонарушений, совершённых обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, мелкое хулиганство и др.) КЗП12						
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
0		20				
13) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП13						
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	
0		20				

	Итого по критерию 3:					выставляется средний балл	
4.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения (максимальный балл по критерию - 20):						
	1) участие в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П1						
	наличие школьных команд, участвующих в интеллектуальных мероприятиях	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
	1	1 балл за каждое призовое место (до 6)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 5			
	2) участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П2						
	наличие школьных творческих коллективов	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
	1	1 балл за каждое призовое место (до 6)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 5			
	3) участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К4П3						
	наличие школьных музеев, комнат боевой славы	наличие школьных поисковых отрядов, исследовательских групп	муниципальный сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
	2	2	1 балл за каждое призовое место (до 5)	2 балла за каждое призовое место (до 8)	наличие призового места: 3		
	4) участие в спортивных состязаниях К4П4						
	наличие спортивных секций, объединений	наличие систематически тренируемых спортивных команд	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов

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

8) число положительных публикаций об учреждении в СМИ, сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период К4П9						
0	1-2	3-7	7-10	более 20	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	2	5	10	20		
9) обращения граждан в различные инстанции по вопросам функционирования образовательных организаций К4П10						
Наличие обращений		Отсутствие обращений			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0		20				
Итого по критерию 4:						выставляется средний балл
5.	Эффективность управленческой деятельности (максимальный балл по критерию - 20):					
2) общественная составляющая управления						
2.1) доля выполненных решений Управляющего совета, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса и управления финансовыми ресурсами К5П2						
такие решения не принимались	до 60%	от 60% до 80%	от 80% до 100%	100%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	5	10	15	20		
2.2) привлечение родителей к организации учебно-воспитательного процесса К5П3						
фактическое участие не менее восьми родителей в государственной (итоговой) аттестации в качестве общественных	активное участие родителей в проведении мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни (кроме	активное участие родителей в проведении мероприятий, направленных на формирование законопослушного поведения (кроме	активное участие родителей в организации деятельности творческих, спортивных и иных объединений в рамках реализации внеаудиторной занятости обучающихся	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл	

наблюдателей	зрителей)	зрителей)			
5	5	5	5		
3) привлечение ресурсов сторонних организаций К5П4					
наличие договоров (соглашений) о совместной работе с организациями дополнительного образования	наличие договоров (соглашений) о совместной работе с профессиональными образовательными организациями и организациями высшего образования	наличие договоров (соглашений) о совместной работе с общественными организациями	наличие договоров (соглашений) о совместной работе с иными организациями	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
5	5	5	5		
4) Привлечение и закрепление молодых специалистов К5П5					
количество молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении по состоянию на 1 сентября текущего года не менее 1 года		количество выпускников профессиональных образовательных организаций высшего образования, трудоустроенных в общеобразовательное учреждение до 1 сентября текущего года		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
за каждого молодого специалиста - 2 б. (до 10)		за каждого выпускника - 2 б. (до 10)			
5) результативность использования информационно-коммуникативных технологий в управленческой деятельности К5П1					
5.1) обеспечение работы сайта образовательного учреждения К5П6					
100% соответствие сайта образовательного учреждения требованиям, установленным Федеральным законом от 8 ноября 2010 г. N 293-ФЗ	функционирование сайта как школьного средства массовой информации	наполнение школьного сайта осуществляет с участием обучающихся	наличие положительных результатов внешней оценки качества сайта в текущем учебном году (результаты проверок, участия в конкурсах сайтов, независимые рейтинги сайтов образовательных учреждений, результаты анкетирования участников образовательного процесса и пр.)	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
5	5	5	5		
5.2) организация предоставления муниципальных услуг в электронном виде в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" К5П7					

за каждую услугу, предоставляемую в электронном виде			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов (не более 20 б.)
5				
5.3) доля педагогических работников, использующих возможности Интернета для организации учебно-воспитательного процесса К5П8				
Менее 50%	от 50% до 99%	100%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	10	20		
7) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности по состоянию на 1 августа К5П10				
да		нет		подтверждающий документ (стр. ____)
20		0		
9) отсутствие нарушений трудового законодательства К5П12				
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ____)
0		20		
10) доля рабочих мест, аттестованных по условиям труда специализированными организациями К5П13				
0	от 70% до 99%	100%	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
0	10	20		
11) функционирование автоматизированного рабочего места по мониторингу энергоэффективности К5П14				
нет		да		подтверждающий документ выставляется

	0		20		щий документ (стр. ____)	МАХ возможный балл	
12) доля привлеченных внебюджетных средств (платные дополнительные образовательные услуги) от размера бюджетного финансирования по нормативу К5П15							
	5-10%	11-15%	16-20%	25-30%	свыше 30%	подтверждаю щий документ (стр. ____)	
	2	4	7	15	20		
13) обеспечение достижения установленных муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе К5П16							
	нет	да				подтверждаю щий документ (стр. ____)	выставляется МАХ возможный балл
	0	20					
Итого по критерию 5:						выставляется средний балл	
Итого:						выставляется сумма баллов по критер. 1-5	

Критерии и показатели качества и результативности труда заведующей библиотекой

№ п/п	Критерии	Показатели
----------	----------	------------

1	Обеспечение современных условий организации работы библиотеки	Максимальный балл по критерию – 18						
	<u>План</u>	1) укомплектованность штата вспомогательного персонала К1П1						
	<u>Факт</u>	менее 90%	90-100%	100%	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл		
		0	0	20				
	<u>План</u>	2) доля рабочих мест вспомогательного персонала, оснащенных необходимым оборудованием К1П2						
	<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 помещениях библиотеки К1П3						
	<u>Факт</u>	отсутствие одной из составляющих	Освещенность	Своевременная уборка помещений	Соблюдение режима проветривания	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется сумма баллов	
		0	5	5	5			
	<u>План</u>	4) обеспечение нормального функционирования библиотеки К1П4						
	<u>Факт</u>	Абонементный зал	Читальный зал	Книгохранилище	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется сумма баллов		
	5	5	5					
<u>План</u>	5) создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями К1П5							
<u>Факт</u>	Выдача учебной литературы	Выдача художественной литературы	Выдача периодических изданий	Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется сумма баллов			

		6	7	7	6+7+7=20	
	Итого по критерию 1: <u>План</u> <u>Факт</u>					Выставляется средний балл
	Подтверждающие документы: <i>К1П1</i> : Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная директором. <i>К1П2</i> : Справка, заверенная директором. <i>К1П3-К1П4</i> : Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная директором. <i>К1П5</i> : Справка, заверенная директором.					

2	Обеспечение безопасности библиотеки	Максимальный балл по критерию - 15				
	<u>План</u> <u>Факт</u>	1) обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда <i>К2П1</i>		Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл	
		выполнение	невыполнение			
		15	0			
	<u>План</u> <u>Факт</u>	2) наличие аварийных ситуаций за отчетный период <i>К2П2</i>		Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл	
		наличие	отсутствие			
		0	15			
	Итого по критерию 2: <u>План</u> <u>Факт</u>				Выставляется средний балл	
	Подтверждающие документы: <i>К2П1-К2П2</i> : Справки, заверенные директором.					

3	Обеспечение сохранности материально-технической базы				Максимальный балл по критерию - 30				
	<u>План</u> <u>Факт</u>	1) создание и своевременное обновление баз данных КЗП1						Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		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			
		30		15		0			
	<u>План</u> <u>Факт</u>	2) приобретение литературы и ее своевременное списание КЗП2						Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		литература приобретается и списывается своевременно			литература приобретается и/или списывается несвоевременно				
		30			0				
	<u>План</u> <u>Факт</u>	3) своевременные заключение договоров и их выполнение КЗП3						Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл
		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			
		30		15		0			
	<u>План</u> <u>Факт</u>	4) качество подготовки и организации ремонтных работ КЗП4						Подтверждающий документ Стр.____	Выставляется МАХ балл

	высокое	среднее	низкое		
	30	15	0		
<u>План</u> <u>Факт</u>	5) своевременное освоение бюджетных средств в соответствии со сметой расходов ОУ <i>КЗП5</i>				
	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>	6) организация и проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке помещений <i>КЗП6</i>			Подтверждающий документ Стр. ____	Выставляется МАХ балл
	работы по благоустройству, озеленению и уборке помещений проводятся регулярно и качественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке помещений проводятся нерегулярно и/или некачественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке помещений практически не проводятся		
	30	10	0		

Итого по критерию 4:

План
Факт

Выставляется средний балл

Подтверждающие документы:

КЗП1: Справка, заверенная директором.

КЗП2: Справка финансового органа, заверенная директором.

КЗП3: Копии договоров, заверенные директором. Копии актов проверок соответствующими службами.

КЗП4: Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем.

КЗП5: Справка финансового органа, заверенная директором.

КЗП6: Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная директором.

4	Эффективность управленческой деятельности заведующей	Максимальный балл по критерию – 13,1
---	--	--------------------------------------

библиотекой					
<u>План</u> <u>Факт</u>	1) наличие странички на школьном сайте (обновляемой не реже 2 раз в месяц) К4П1			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	Да		Нет		
	15		0		
<u>План</u> <u>Факт</u>	2) качество проверок специальными организациями К4П2			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	по факту проведенных проверок замечаний нет	по факту проведенных проверок имеются незначительные замечания	по факту проведенных проверок имеются серьезные нарушения		
	15	10	0		
<u>План</u> <u>Факт</u>	3) отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации К5П3			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	наличие		отсутствие		
	0		15		
<u>План</u> <u>Факт</u>	4) своевременное выполнение распоряжений директора школы К4П4			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	Да		Нет		
	15		0		
<u>План</u> <u>Факт</u>	5) четкая организация деятельности персонала К5П5			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	Да		Нет		
	15		0		
<u>План 15</u> <u>Факт 0</u>	6) своевременность подготовки документации по котировкам и аукционам по расходованию внебюджетных и бюджетных средств К4П6			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	да		нет		
	15		0		

<u>План</u> <u>Факт</u>	7) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К4П7					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%		
	2	4	7	10	15		
Итого по критерию 4: <u>План</u> <u>Факт</u>							Выставляется средний балл
Подтверждающие документы: К4П1: Распечатка страницы сайта в сети Интернет, заверенная директором. К4П2: Справка, заверенная директором. Копии актов проверок специальными службами. К4П3: Справка, заверенная директором. К4П4-К4П5: Справка, заверенная директором. К4П6-К4П7: Справка финансового органа, заверенная директором.							
<i>Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-4, суммируются</i>							
ИТОГО: <u>План</u> <u>Факт</u>							

**Критерии и показатели качества и результативности
труда педагогов – психологов образовательного учреждения**

N п/п	Критерии	Показатели					
		Максимальный балл по критерию - 14					
1.	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса.	1. Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	0,5	1	1,5	2	
		2. Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	

	0	0,5	1	1,5	2	
	3. Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
	0	0,5	1	1,5	2	
	4. Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	0,5	1	1,5	2	
	5. Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	0,5	1	1,5	2	
	6. Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	0,5	1	1,5	2	
	7. Доля родителей и обучающихся, охваченных анкетированием для наполнения учительского портфолио					
	0	До 40%	40-59%	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	0,5	1	1,5	2	
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 балл:						
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, отчёты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки, свидетельства об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности (выписки из приказов, справки и т.д.). Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____						
2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного	Максимальный балл по критерию - 10				
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов).				
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %
	0	0,5	1	1,5	2	

процесса.

2. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	0,5	1	1,5	2	
3. Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0	0,5	1	1,5	2	
4. Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется сумма баллов
0	0,5	1	1,5	2	
5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	0,5	1	1,5	2	

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

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

3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегаю-	Максимальный балл по критерию - 11		
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).	выставляется максимально возможный балл	

щего сопровождения образовательного процесса.	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
	0,5	1	1,5	2			
	2. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.				выставляется максимально возможный балл		
	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
	0,5	1	1,5	2			
	3. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности				выставляется максимально возможный балл		
	1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
	0,5	1	1,5	2	2,5		
	4. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями				выставляется максимально возможный балл		
	1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
	0,5	1	1,5	2	2,5		
	5. Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа)				выставляется максимально возможный балл		
	1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
	0	0,5	1	1,5	2		
Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 балл:							
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога.	Максимальный балл по критерию - 9					
		1. Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					
		0	школьный	муниципальный	региональ ный	более высокий уровень	выставляется максимально возможный балл

0	1 призовое место – 0,5 2 и более - 1	1 призовое место - 1 2 и более – 1,5	1 призовое место – 1,5 2 и более - 2	1 призовое место - 2 2 и более – 2,5	
2. Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место – 0,5 2 и более - 1	1 призовое место - 1 2 и более – 1,5	1 призовое место – 1,5 2 и более - 2	1 призовое место - 2 2 и более – 2,5	
3. Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе					выставляется максимально возможный балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
0,5	1	1,5	2		
4. Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %		отсутствие конфликтных ситуаций	
0,5	1	1,5		2	
Итого в целом по критерию № 4, выставляется по показателям 1 - 4 балл:					

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

5. Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся.	Максимальный балл по критерию - 10					
	1. Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в % от обратившихся)					выставляется максимально возможный балл
	30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
	1		1,5		2	
	2. Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в % от обратившихся)					выставляется максимально возможный балл
	30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
	1		1,5		2	
	3. Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года					выставляется максимально возможный балл
	0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	
	0	0,5	1	1,5	2	
	4. Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога					выставляется максимально возможный балл
	менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе	
	0	0,5	1	1,5	2	
	5. Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					выставляется максимально возможный балл
	менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	0,5	1	1,5	2		

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

Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
6.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.	Максимальный балл по критерию – 6,5					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	0.5	1	1,5	2	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	0.5	1	1,5	2	
		3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	0,5, руководитель - 1	1, руководитель – 1,5	1,5, руководитель - 2	2, руководитель – 2,5	
Итого в целом по критерию № 6, выставляется по показателям 1 - 3 балл:							
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
7.	Общественная	Максимальный балл по критерию - 6					

деятельность педагога-психолога.	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	0,5 - член	1- член	1,5 - член	
	1 - руководитель	1,5- руководитель	2 - руководитель	
	2) Педагог–психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования» и т.д.			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	0,5 - член	1- член	1,5 - член	
	1 - руководитель	1,5- руководитель	2 - руководитель	
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	0,5 - член	1- член	1,5 - член	
	1 - руководитель	1,5- руководитель	2 - руководитель	
Итого в целом по критерию № 7, выставляется по показателям 1 -3 балл:				
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественной организации. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____				
Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)				
Максимальный балл – 44,5				

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели						
Итого по критерию 1:								
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 15						
		1) Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации						выставляется максимально возможный балл
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%		
		0	0,5	1	1,5	2		
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли учащихся						
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельных 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
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3		
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР								

		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий					
		организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально значимых проектов всех уровней		выставляется сумма баллов	
		1,5	1	1,5			
		Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций					
		4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					
		школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	выставляется сумма баллов	
		0,5	1	1,5	2		
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов					
		5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	
		0	0,5	1	1,5	2	
		Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка					
		6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выставляется максимально возможный балл
		Да			нет		
		2			0		
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации					
Итого по критерию 1							
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию -18					
		1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	0,5	1	1,5	2	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					

2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	0,5	1	1,5	2	
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий					
3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних					выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей			нет		
2			0		
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями					выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей			нет		
2			0		
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания					выставляется максимально возможный балл
100%		Менее 100%			
2		0			
Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли учащихся, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания					
б) Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)					
а) наличие социального паспорта					
есть			нет		
2			0		
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении					
есть			нет		
2			0		
в) работа по патронату опекаемых детей					
есть			нет		

2	0	
г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций		
есть	нет	
2		
Подтверждающий документ: приказ о составлении социального паспорта образовательного учреждения; социальный паспорт; возможна аналитическая справка по годам; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список опекаемых; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями опекунов; совместные планы работы; благодарственные письма, справки – подтверждения		

Итого по критерию 2 -

3.	Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию - 12				выставляется максимально возможный балл
		1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)				
		наличие		отсутствие		
		0		2		
		Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период, справка от нарколога				
		2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних				
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение	
		2	1	1,5	0	
		Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.				
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью				
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %		
0	0,5	1	1,5	2		
Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.						
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время				выставляется максимально		

		менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %	возможный балл
		0	0,5	1	1,5	2	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период, справка о фактической занятости					
		5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения					выставляется максимально возможный балл
		Да	В целом да		Нет		
		2	1		0		
		Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					
		б) Наличие благодарственных писем от различных ведомств					выставляется максимально возможный балл
		да		нет			
		0,5 баллов за каждое письмо, но не более 2 баллов		0			
		Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств					
Итого по критерию 3							
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию -8,5					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	0,5	1	1,5	2	
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма					
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий					выставляется максимально возможный балл
		опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие			
		0,5 баллов за каждую, но не более 2 баллов		2			
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	0,5 руководитель - 1	1, руководитель – 1,5	1,5, руководитель -2	2, руководитель – 2,5	

	Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.	
	4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)	выставляется максимально возможный балл
	Да-2 Нет-0	
	Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение	
Итого по критерию 4		
Итого по портфолио-53,5 балла		
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)		

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

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Уровень	Максимальный балл по критерию - 7,5

сопровождаемого содержания образования	1) Апробация социально значимых технологий воспитательной работы			Выставляется сумма баллов	
	организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально-профессиональных проб		
	1,5	1	1		
	Подтверждающий документ: письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, волонтерской деятельности, публикации в СМИ, благодарственные письма от сторонних организаций				
	2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов)			выставляется максимально возможный балл	
	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %		80 - 100 %
	0,5	1	1,5		2
	Подтверждающий документ: программа, справка с указанием количества детей, закрепленных за данным воспитателем, и доли детей, занимающихся по разработанной им программе				
	3) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения			выставляется максимально возможный балл	
	Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц		
0	1,5	2			
Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка					
4) Применение в воспитательной деятельности метода проектов			выставляется максимально возможный балл		
использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 2 проектов в год)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня			
1	1,5	2 (выставляется по всему показателю 4)			
Подтверждающий документ: бюджет проекта, если он получил материальную поддержку, буклеты по итогам выполненных проектов, приказ об итогах выполненного проекта, письма поддержки от сторонних организаций, публикации в СМИ					
Итого по критерию 1 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1-4)					
2.	Уровень профессиональной культуры	Максимальный балл по критерию - 14		выставляется максимально возможный балл	
1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности					
школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент			

педагога

1		1,5		2		
Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя						
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
Не используют перечисленные в этом показателе формы	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах, работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов	
0	0,5	1	1,5	2		
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР						
3) Признание высокого профессионализма воспитателя администрацией образовательного учреждения						
Да			Нет			
3			0			
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю						
4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)						
школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня		уровень выше регионального		
0,5	1	1,5		2		
Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты						
5) Наличие целевой программы по направлениям воспитательной деятельности						
выставляется максимально возможный балл						

	В работе используется заимствованная программа	В работе используется адаптированная программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на региональном уровне		
	0,5	1	1,5	2		
	Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа					
	б) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)				выставляется максимально возможный балл	
	Да		нет			
	3		0			
	Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации					
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1 – 6)						
3.	Динамика уровня воспитанности детей	Максимальный балл по критерию - 13				
		1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				выставляется максимально возможный балл
		Да	Есть отдельные диагностические исследования, не представляющие собой целостной программы		Нет	
		3	1	0		
		Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				
		2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности в соответствии с программой мониторинговых исследований				выставляется максимально возможный балл
		Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %	
		0	1	1,5	2	
		Подтверждающий документ: итоги мониторинга				
		3) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)				выставляется максимально возможный балл
	наличие		отсутствие			
	0		3			
	Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период					

4) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних					выставляется максимально возможный балл
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение		
3	1,5	0,5	0		
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
5) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %	
0	0,5	1	1,5	2	
Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью.					

Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1 – 5)

4.	Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 7,5					
		1) Доля общешкольных (общеучрежденческих) мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					выставляется максимально возможный балл
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	
		0	0,5	1	1,5	2	
		Подтверждающий документ: справка с указанием количества общешкольных мероприятий и доли мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					
2) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем					выставляется максимально возможный балл		

		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"		
		0	0,5	1	1,5	2		
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей						
		3) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимально возможный балл	
		0		1 организация или коллектив		2 и более организаций или коллективов		
		0		1		1,5		
		Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка						
		4) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем					выставляется максимально возможный балл	
		школьный	муниципальный	региональный	Более высокий			
		0,5	1	1,5	2			
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельствующие о личной подготовке детей -призеров						
Итого по критерию 4 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1 - 4)								
5	Результативность участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 9,5						
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	0,5	1	1,5	2		
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий						
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл	
		опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие				
		1 балл за каждую, но не более 3 баллов		3				
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов							
	3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально		

0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	возможный балл
0	0,5 руководитель - 1	1 руководитель – 1,5	1,5 руководитель - 2	2 руководитель – 2,5	
Подтверждающий документ: приказ о назначении					
4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставляется максимально возможный балл
школьный уровень		муниципальный	региональный	более высокий	
0,5		1	1,5	2	
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты					

Итого по критерию 5 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1 - 4):

6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию - 7,5				
1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					выставляется максимально возможный балл	
школьной		муниципальной	региональной			
0,5 - член		1 - член	2 - член			
1 - руководитель		1,5- руководитель	2,5 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации						
2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимально возможный балл	
школьной		муниципальной	региональной			
0,5 - член		1 - член	2 - член			
1 - руководитель		1,5 - руководитель	2,5 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"						
3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимально возможный балл	
школьной		муниципальной	региональной			
0,5 - член		1 - член	2 - член			
1 - руководитель		1,5 - руководитель	2,5 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении						

Итого по критерию 6 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1 - 3):	
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)	

Положение о премировании работников МОУ «Средняя образовательная школа № 75»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда. Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы.

1.2. При наличии экономии фонда заработной платы может выплачиваться единовременное вознаграждение в денежном выражении за успешную реализацию программы развития образования на основании приказа директора школы (максимальными размерами неограниченно). Осуществляется вознаграждение всех категорий работников школы.

1.3. Конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей руководителей, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы, издаваемым по представлению комиссии по назначению доплат и надбавок. Комиссия по назначению доплат и надбавок состоит из нечетного числа членов с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом по школе.

1.4. Надбавки или доплаты могут быть отменены и изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении на основании докладной записки должностного лица по подчиненности работника.

1.5. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ОУ на основании письменного аргументированного материала, докладной записки должностного лица по подчиненности или предоставленного комиссией по установлению надбавок и доплат.

1.6. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение Устава;
- за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий.

2. Распределение фонда.

Премиальный фонд по категориям работников школы распределяется:

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

3. Порядок определения размера премии.

3.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки.

3.2. При определении персонального размера премии соответствующие премиальные фонды подразделений делятся на число работников.

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

4.1. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

4.2. итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения;

4.3. общий фонд подразделения делится на сумму баллов (определяется денежная сумма приходящаяся на один балл);

4.4. премия в денежном выражении определяется умножением числа баллов премируемого на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

5. Показатели премирования.

5.1. Педагогических работников:

5.1.1. Качество проведения учебных занятий (по результатам контроля):

- занятия в большинстве получают отличную оценку - 3 балла;
- занятия в большинстве получают хорошую оценку - 2 балла;
- занятия в большинстве получают удовлетворительную оценку при наличии хороших - 1 балл;
- при наличии одного неудовлетворительного занятия, независимо от оценок других – 0 баллов.

5.1.2. Эффективность учебно-воспитательной работы (на основании итогов срезовых, контрольных работ, итоговых оценок за четверть, год) 0 - 3балла

5.1.3. Методическая обеспеченность преподавания (применение дидактического материала, наглядности, Т.С.О.):

- материалы имеются по каждой теме, высокого качества, используются учителем на занятиях - 3балла;
- материалы имеются по ряду тем, высокого качества и используются учителем на занятиях - 2балла;
- материалы недостаточно эффективны, используются редко - 1 балл;

5.1.4. Состояние учебного кабинета:

- ведётся постоянная работа по совершенствованию учебно - материальной базы, улучшению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно - гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности - 3балла;
- ведётся эпизодическая работа по совершенствованию учебно- материальной базы, сохранению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно - гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности - 2балла;
- сохранение учебно - материальной базы, эстетического вида кабинета, незначительные нарушения санитарно - гигиенических условий - 1 балл.

5.1.5. Уровень сотрудничества с родителями при организации воспитательной работы с классом или предмету:

- активное постоянное сотрудничество с родителями в соответствии с поставленными целями (с учётом соответствия целей и задач данному этапу образовательного процесса и их достижение) - 3 балла;

- целенаправленная периодическая работа с родителями - 2 балла

- разовая для достижения ближайших целей (задач) - 1 балл.

5.1.6. Состояние дисциплины и уровня воспитанности учащихся:

- высокий уровень (полное отсутствие нарушений Правил поведения) - 3 балла;

- средний уровень (незначительные нарушения) - 2 балла;

- ниже среднего (не более 2 негрубых нарушений) - 1 балл.

5.1.7. Дежурство работника по школе:

- примерное - 3 балла;

- при наличии одного устного замечания - 2 балла;

- при наличии двух устных замечаний - 1 балл.

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

- без замечаний - 3 балла;

- не более одного - 2 балла;

- не более двух - 1 балл.

5.2. Вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.2.1. Состояние закреплённых территорий, оборудования, рабочего места:

- соблюдение всех норм и требований - 3 баллов;

- незначительные отклонения - 2 балла;

- несущественные замечания - 1 балла;

- более одного замечания - 0 баллов.

5.2.2. Соблюдение единых требований и личной дисциплины:

- без замечаний - размер премии – 2 балла

- одно устное замечание – 1 балл

- два устных замечания – 0 баллов

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

5.3.1. Качественное исполнение должностных обязанностей – 3 балла

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

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

5.3.4. Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 3 балла

5.3.5. Исполнительская и личная дисциплина – 2 балла

5.3.6. Обеспечение:

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

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

- учёта, систематизации и хранения документации – 1 балл

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

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2016 год

Администрация школы МОУ «СОШ №75» и профсоюзный комитет школы обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Косметический ремонт коридоров, лестничных маршей	-	На 4 этажах	25,0	июль	директор	101	87			
2.	Установка входных пластиковых дверей	шт	2	50,0	июнь	директор	101	87			
3.	Медосмотр	чел	1 раз в год	98,4	по	директор	101	87			
4.	Учеба по ПБ, теплу, ОТ	чел	2	3,7	По графику	Зам по безопасности					
5.	Очистка крыши от снега	кв.м	290	6,5	январь	директор	101	87			
6.	Утилизация ламп	шт	По необходим	1,5	по графику	Зам директора по АХР					
7.	Приобретение электротоваров	шт	По необходим	10,0	август	Зам директора по АХР					
8.	Закупка моющих средств	шт	По необходим	20,0	Июль-сентябрь	Зам директора по АХР					
9.	Приобретение канцтоваров	шт	По необходим	15,0	Май-сентябрь	Зам директора по АХР					
10.	Проведение специальной оценки условий труда на 50 рабочих местах	шт	1	55,0	апрель	Зам по безопасности	101	87			

11.	Подводка труб водоснабжения в столовую	м	20	5,9	июль	Зам директора по АХР	3	3		
12.	Установка водонагревателя в столовую	шт	1	7,1	июнь	Замдиректора по АХР	3	3		
13.	Косметический ремонт кабинетов, замена напольного покрытия № 31, 35, 39, 41, 45	шт	5	100,0	июль	Замдиректора по АХР	5	5		
14.	Озеленение двора			15,0	Апрель-июнь	Замдиректора по АХР	101	87		
15.	Закупка СИЗ	шт	23	16,0	август	Замдиректора по АХР	17	12		
16.	Изготовление шкафа для сыпучих продуктов	шт	1	8,563	июнь	Замдиректора по АХР	3	3		
17.	Утепление пристройки в столовой	Кв.м	30	7,0	июнь	Замдиректора по АХР	3	3		
18.	Оборудование рабочего места охраны	шт	1	4,6	июнь	Замдиректора по АХР	1			
19.	Замена ламп в кобрах	шт	2	2,0	июнь	Замдиректора по АХР	101	87		
	ИТОГО			451,263						

Директор МОУ «СОШ №75»
_____ (А.Н. Алтунин)

Председатель профсоюзного комитета
_____ (С.Н. Прохорова)

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

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
3	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Учитель химии (лаборант)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные	1 шт. дежурный 12 пар до износа
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа

6	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
7	Техник-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные	1 шт. 1 пара до износа дежурные дежурные до износа

Заместитель директора по безопасности

Э.В. Фатеева