

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения

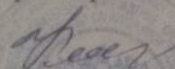
«Средняя общеобразовательная школа №11»

Волжского района г. Саратова

на 2015-2018 годы

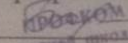
От работодателя:

Директор МОУ «СОШ № 11»


С.А. Калдина

От работников:

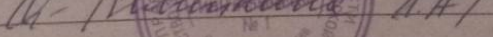

Председатель первичной профсоюзной организации


Н.А. Базарова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № 4680 КД от 24 марта 2015 г.

Руководитель министерства занятости, труда и миграции Саратовской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №11»

Волжского района г. Саратова

на 2015-2018 годы

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ № 11»

_____ С.А. Калдина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.А.Базарова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве
занятости, труда и миграции Саратовской области

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

Руководитель министерства занятости, труда и миграции Саратовской области

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключается между работниками МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 11» (далее – Учреждение) в лице профсоюзного комитета (председатель Базарова Наталья Алексеевна), действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора Учреждения Калдиной Светланой Александровны, действующего на основании Устава Учреждения, и именуемыми при совместном упоминании Сторонами.

1.2. Договор – локальный правовой акт, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.3. Договор соответствует действующим нормам, содержащимся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных Законах Российской Федерации и Законах Саратовской области.

1.4. С учётом финансовых возможностей Учреждения в Договоре могут устанавливаться льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.5. Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в Договор не подлежат.

1.6. Стороны договорились, что выполнение условий Договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы 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.

1.7. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Изменение и дополнение Договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения (ст.44 Трудового Кодекса РФ).

1.9 Договор действует с 20.03. 2015 года по 20.03. 2018 года.

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

1.11. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

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

II. Обеспечение занятости работников.

2.1. Стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1. 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.

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

2.1.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

2.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового Кодекса РФ).

2.1.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа.

2.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.1.9. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов, групп педагогические работники догружаются до установленной нормы часами другой педагогической работы, при условии, если работодатель располагает такой возможностью, а работник может исполнять данную работу.

2.1.10. 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.

2.1.11. 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 Трудового Кодекса РФ.

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

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

2.1.14. Расследование дисциплинарных нарушений, норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на

работника жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

2.1.15. Ход служебного 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, и случаев, связанных с организацией учебно – воспитательного процесса.

2.1.16. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 Трудового Кодекса РФ.

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

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

2.1.19. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией.

2.1.20. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

2.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса 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:

2.2.1. Предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

2.2.2. Имеющие длительный (свыше 20 лет) стаж непрерывной работы в Учреждении.

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

2.4. 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 Трудового Кодекса РФ). Массовым увольнением является высвобождение 10 % работников в течение 90 календарных дней.

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1, п.2 ст. 81 Трудового Кодекса РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 Трудового Кодекса РФ).

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

2.7. Смена подведомственности Учреждения не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя Учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 Трудового Кодекса РФ).

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

2.9. В случае появления возможности принятия новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

2.10. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

2.10.1. Первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников.

2.10.2. Возможность перемещений работников внутри Учреждения, если такие перемещения возможны.

2.10.3. Приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники Учреждения.

2.10.4. Возможность с учетом мнения профсоюзного комитета снижения нагрузки педагогических работников.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением образования (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Законом Саратовской области «Об образовании», нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и Уставом образовательного учреждения.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими нормативными актами учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

3.1.3. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по

соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.1.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.1.7. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.1.8. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

3.1.9. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3.1.10. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.1.11. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к «Коллективному договору»), графиком работы и учебным расписанием учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.12. Установление нормы рабочего времени педагогических работников производить в соответствии с приказом № 1601 от 22.12.2014.

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

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

3.1.14. Ненормированный рабочий день установлен и согласован с профсоюзным комитетом школы (Приложение № 2 к «Коллективному договору»).

3.1.15. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

В учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику. Категории таких работников оговариваются в коллективном договоре.

3.1.16. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику дошкольных групп предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.18. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются руководителем общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки (аудиторной и неаудиторной занятости) до начала каникул.

3.1.19. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

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

3.1.21. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

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

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

3.1.22. Для работников дошкольных групп отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.1.23. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.24. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.1.25. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

3.1.26. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.27. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

3.1.28. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней. Педагогическим работникам дошкольных групп предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня, обслуживающему персоналу – 28 календарных дня. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.29. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с положением о порядке предоставления длительного отпуска (Приложение № 3 к «Коллективному договору») (ст.335 ТК РФ, постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002).

3.1.30. Учреждение в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка может предоставлять

работникам ежегодные дополнительные отпуска за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день (от 3 до 14 календарных дней).

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или период, согласованный с руководителем учреждения, также в следующих случаях:

- при работе без больничных листов – 3 дня;
- председателю профсоюзной организации – 6 дней за общественную работу;
- членам профкома – 3 дня за общественную работу;
- за работу по учету детей микрорайона – 2 дня;
- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных учреждений – 14 дней;
- библиотекарям (зав. библиотеками) – 14 дней;
- повару, работающему у плиты – 7 дней;
- на бракосочетание - 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- на рождение ребёнка - 2 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга – 3 дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.1.33. Работодатель может применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.1.34. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом решение следующих вопросов:

- распределение учебной нагрузки на следующий учебный год,
- проведение мероприятий по аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности.

3.1.35. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

Стороны договорились:

3.1.36. Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

3.1.38. 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.

3.1.39. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

3.1.40. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.1.41. 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 объеме.

3.1.42. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

IV. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

4.1.2. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре

могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профкома образовательного учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

4.1.4. Обеспечивается предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам до расторжения трудового договора оплачиваемого времени для поиска новой работы.

4.2.2. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Принимать меры по обеспечению занятости, не допускать массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений.

4.3.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений.

4.3.3. Разрабатывать систему мер повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

4.3.4. Осуществлять в образовательном учреждении организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников, до начала учебного года.

4.4. Стороны обязуются:

4.4.1. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

4.4.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

4.4.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать членов Профсоюза, проводить учёбу профсоюзного актива, осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

V. Оплата труда и нормы труда.

Стороны договорились, что:

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

5.2. Оплата труда в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 11» Волжского района г. Саратова осуществляется в соответствии с Положениями об оплате труда. Положения об оплате труда разрабатываются и утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и являются Приложением № 4, 5 к настоящему коллективному договору.

5.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере 95,4% и на материально-техническое обеспечение в размере 4,6% .

5.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 90% от ФОТ, стимулирующая - 10%.

5.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет не менее 65% в базовой части ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда остальных работников учреждения составляет не более 35%.

5.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между работниками учреждения в следующем соотношении:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала – не более 15% ;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс- 70%;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала не более 1%;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала не более 5%.

5.7. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости 85% и неаудиторной занятости 15 % от общей базовой части.

Специальная часть составляет не более 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученико-часа;

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплаты за неаудиторную занятость;
- дополнительные выплаты в целях неумножения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

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

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

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

- а) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (ФГОС) -1,05;
- б) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;
- в) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – 1,03;
- г) право, экономика, технология -1,02;
- д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, МХК, ОЗОЖ, основы безопасности жизнедеятельности, элективные учебные предметы, элективные учебные курсы, ознакомление с окружающим миром, природоведение- 1,00.

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

5.10. Оплата труда работников дошкольных групп осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и является Приложением № 5 к настоящему коллективному договору.

5.11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) дошкольных групп, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

5.12 Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности.

5.13. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

5.14. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 11», а также «Положение о новой системе оплаты труда и стимулировании работников МОУ «СОШ № 11», за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательного учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и управляющим советом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями № № 6, 7 к коллективному договору.

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

Руководитель обязуется:

5.15. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: **7 и 22** каждого месяца на основании табеля рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ.

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

5.16. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

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

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

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

5.20 Аудиторную и неаудиторную учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, учителям или воспитателям в дошкольных группах 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, групп.

Аудиторную занятость работникам, 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 работниками.

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

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (в таком случае осуществляется только с согласия самого работника);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе работника, 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.

5.22. Установить оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%;

5.23. 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.

5.24. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования

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

5.25. 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.

5.26. 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.

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

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

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

5.30. 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 1000 рублей, вознаграждение рассчитывается согласно нормам наполняемости для данных видов классов, с учетом наполняемости класса согласно статистическому отчету.

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

5.32. 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.

5.33. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы
- принятие списка работников, занятых на работах с вредными условиями труда, за которые установлена доплата 12% .

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

5.35. 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.

5.36. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от работника 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 учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

Руководителю учреждения догружать работников, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.3.2. В случае уменьшения у работников общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.3.3. Необходимо сторонам учитывать при определении объема педагогической нагрузки руководителей учреждений общего образования предоставлять им право на ведение педагогической нагрузки в объеме не менее, чем 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную трудовую пенсию по старости.

5.3.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

5.3.5. На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия работодателем могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

VI. Социальные гарантии и льготы.

Стороны пришли к соглашению о том что:

Работодатель обязуется:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.2.1 Устанавливать педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, стимулирующую выплату в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

6.2.2. Предоставить право на получение единовременной денежной выплаты молодым специалистам, работникам образовательных учреждений, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении образования является основным местом его работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей, но не менее предусмотренного законодательством размера. Перечень специальностей (должностей) работников учреждений утверждается Правительством Саратовской области.

6.2.3. Выплачивать ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения педагогических работников, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение, на приобретение книгоиздательской продукции и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности, от объёма учебной нагрузки.

Требование предоставления чеков или квитанций о приобретении педагогическими работниками книгоиздательской продукции или о подписке на периодические издания противоречит закону.

6.2.4. Выплачивать надбавку в размере 15 % должностного оклада педагогическим работникам образовательных учреждений, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3 лет после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, за исключением работников общеобразовательных учреждений, переведенных с 01.09.2008 г. на НСОТ.

6.2.5. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

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

6.2.7. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.2.8. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.2.9. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2.10. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

6.2.11. Организовывать ежегодный конкурс «Лучший по профессии».

6.2.12. Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - 1 601 рубль.

Стороны договорились:

6.3. Оказывать материальную помощь работникам образования, пострадавшим от стихийных бедствий, за счёт внебюджетных источников.

6.3.1. За работниками образовательных учреждений, направленных на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.3.2. Выплачивать учителям и другим педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости, единовременную надбавку в размере тарифной ставки (оклада) при условии оставления рабочего места.

Стороны согласились в пределах своей компетенции ходатайствовать:

6.4. О выделении в особых случаях средств из фонда социальной поддержки населения для осуществления отдельных видов медицинских услуг (дорогостоящее

обследование, операции, протезирование и т.д.), не входящих в перечень территориальной программы обязательного медицинского страхования;

- выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию;

- выплаты ежемесячной доплаты к пенсии неработающим пенсионерам.

6.4.1. О выделении средств из бюджета города на приобретение новогодних подарков детям работников образования из малообеспеченных семей.

6.4.2. О выплате ежемесячной денежной компенсации 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.

6.4.3. О выплате надбавки в размере 15 % к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа.

6.4.4. О сохранении уровня оплаты труда педагогическому работнику по ранее имевшейся квалификационной категории и стимулирующей надбавки сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- службы в рядах Российской армии.

6.4.5. О своевременности перечисления страховых взносов всех работников в Пенсионный фонд РФ.

6.4.6. О выделении средств из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

Стороны договорились:

6.5. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении,
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения,
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет.

6.6.. Первичная организация Профсоюза обязуется:

6.6.1. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

6.6.2. Направить средства профсоюзных взносов:

- на оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений – не менее 15% членских профсоюзных взносов;
- на оздоровительные мероприятия для работников образования и их детей;
- на пополнение фонда солидарности и чрезвычайной помощи работникам образовательных учреждений – не менее 1% членских профсоюзных взносов.

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.1.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценке условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

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

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

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

7.1.8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, проводить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

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

7.1.10. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (то есть 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).

7.1.11. 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 соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года с изменениями от 21 июля 2007 г.

7.1.12. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

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

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

7.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда (Положение о комиссии по охране труда, приложение № 9 к «Коллективному договору»), в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.1.18. Организовать за счет средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников;
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

7.1.19. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

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

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

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

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

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

8.2.2. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.3. Соблюдения законодательства о труде;

8.2.4. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Не допускать 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.

8.3.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3,5, ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.3.8. Работодатель за счет средств фонда учреждения производит ежемесячную доплату неосвобожденному председателю профсоюзного комитета в размере 0,20 к заработной плате (ст.377 ТК РФ).

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- расписание занятий;
- 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.

8.3.10. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 9.1.1. 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.
- 9.1.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 9.1.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 9.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.1.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда, охране труда и других.
- 9.1.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
- 9.1.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в учреждении.
- 9.1.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9.1.9. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования.
- 9.1.10. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.
- 9.1.11. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
- 9.1.12. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
- 9.1.13. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
- 9.1.14. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).
- 9.1.15. 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, надтарифного фонда, 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 назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно-курортного лечения,
- 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,
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на вторую квалификационную категорию,
- состоянием охраны труда и отдыха работников.

X. Обязательное пенсионное страхование работников.

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с ФЗ от 15.12.2001 г. № 167 - ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- Организовывать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого выполнялись выплаты;
- Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы Пенсионного фонда России.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в министерство занятости, труда и миграции Саратовской области.

11.1.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.1.3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

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

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

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

11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск.
3. Положение о порядке предоставления длительного отпуска до одного года.
4. Положение о фонде и системе оплаты труда.
5. Положение об оплате труда работников дошкольных групп МОУ «СОШ № 11».
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
7. Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников.
8. Положение о комиссии по охране труда.

Утверждаю
Директор школы
_____ С.А. Калдина

Согласовано
Председатель ПК
_____ Н.А.Базарова

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 11» .

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового Кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы Учреждения и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

1. Общие положения.

- 1.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом РФ. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 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.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- 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 и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудового договоров;
- организовать труд педагогов, воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями Учреждения;
- соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии, принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и трудовых заболеваний работников школы и детей;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, выполнением образовательных программ;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписание государственных надзорных и контрольных органов;
- рассматривать представление профсоюзных органов о выявленных нарушениях и принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иных законах формах;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- директор обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинскими заключениями противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

- предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с утвержденным графиком;
- ознакомить работников Учреждения не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК РФ) с графиком отпусков;
- при поступлении на работу в школу работника последним местом работы, которого было дошкольное образовательное учреждение или школа, для начисления стимулирующих выплат использовать предоставленное работником портфолио с предыдущего места работы;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами образования организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 ТК, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и 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 работников;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет и по достижению пенсионного возраста;
- длительный отпуск на срок до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

3.2. Работник обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, соответствующие должностные инструкции (ст. 189 ТК РФ);
- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей;
- систематически повышать свою квалификацию;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст.209- 231 ТК РФ). Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- беречь имущество Учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу;
- проявлять заботу о воспитанниках, учениках быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами, работниками Учреждения;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в Учреждении документацию;

- при увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ними (группой) ответственному лицу под роспись.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1. Порядок приема на работу:

- работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора;
- трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и работодателя. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой - у работника.

При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- д) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- е) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих воинскому учету;
- ж) медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст.213 ТК РФ);
- з) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ТК РФ, Глава 11, статья 65).

Лица, поступающие на работу по совместительству (ст.283 ТК РФ), предъявляют:

- копию трудовой книжки;
- справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;
- паспорт;
- документы об образовании;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы о повышении квалификации.
- справку о наличии (отсутствии) судимости (ТК РФ, Глава 11, статья 65).

Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.1.1. Прием на работу оформляется приказом руководителя учреждения на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора (ст.68 ТК РФ).

4.1.2. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работать после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

4.1.4. Фактическое допущение к работе с ведома уполномоченного лица считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. №225. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.6. В связи с изменениями в организации условий труда (изменение режима работы, количества классов, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается, при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.73 ТК РФ).

Если существенные прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст.77 ТК РФ.

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

Трудовая книжка директора школы хранится в отделе образования Волжского района, г. Саратова.

4.1.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация МДОУ обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.1.11. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.12. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения.

4.2. Порядок перевода на другую работу:

- перевод на другую работу в пределах учреждения оформляется дополнением к трудовому договору, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода);
- перевод на другую работу допускается с согласия работника (ст.72.1 ТК РФ);
- руководитель может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации образовательного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану);
- об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность за 2 месяца в письменном виде (ст. 74 ТК РФ);
- руководитель обязан перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (со ст. 73 ТК РФ).

4.3. Порядок увольнения работника:

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

4.3.2. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа Учреждения.

4.3.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послужившей 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.

4.3.4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных ст.81 и 83 ТК РФ.

- Руководитель имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником:
- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и или психическим насилием над личностью ребенка.

4.3.6. Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.7. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

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, а также в своей трудовой книжке.

4.3.8. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) школы, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п. 3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374, 376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными обязанностями.
- 5.2. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работником образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.
- 5.4. Педагогическая нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.
- 5.5. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем педагогической нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору
- 5.6. С учетом специфики работы образовательного учреждения в МОУ «СОШ № 11» устанавливается 5-дневная рабочая неделя для работников дошкольных групп (выходные дни – суббота, воскресенье):
 - старшему воспитателю,
 - младшему воспитателю,
 - повару,
 - подсобному рабочему кухни,
 - медицинской сестре,
 - заведующему хозяйством.

И 6-дневная рабочая неделя устанавливается для остального педагогического состава, администрации школы. При шестидневной рабочей неделе выходной день – воскресенье.

- 5.7. Продолжительность рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ.
- 5.8. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.
- 5.9. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с педагогической нагрузкой менее чем на ставку заработной платы в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.10. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:
 - по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов, сокращения количества классов, групп.

Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

- 5.11. Для изменения педагогической нагрузки по инициативе администрации согласие работников не требуется в случаях:
 - временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

- 5.12. Педагогическая нагрузка работникам на новый учебный год устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.13. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год следует сохранять преемственность классов, групп и объем педагогической нагрузки. О возможном уменьшении или увеличении педагогической нагрузки работник должен быть извещен письменно до ухода в очередной отпуск.
- 5.14. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, аудиторной и внеаудиторной занятостью, дежурством, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по соглашению с профсоюзным комитетом.
- 5.15. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.16. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 5.17. В графике указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.
- 5.19 . Старший воспитатель продолжительность рабочего времени - 7 часов 20 минут ежедневно, перерыв на обед 30 минут (согласно графику).
- 5.20 Заведующий хозяйством продолжительность рабочего времени – 8 часов, с 8.00-17.00; перерыв на обед с 13.00-14.00.
- 5.21 Педагог - психолог продолжительность рабочего времени 7 часов 20 минут ежедневно, перерыв на обед 30 минут (согласно графику).
- 5.22 . Учитель – логопед продолжительность рабочего времени 4 часа.
- 5.23 . Воспитатели дошкольных групп продолжительность рабочего времени 7 часов (1 смена: 07.00-14.00 и 2 смена 12.00-19.00), с отработкой 1 часа в неделю в методическом кабинете.
- 5.24 . Медицинская сестра продолжительность рабочего времени 7,7 часа перерыв на обед с 13.00-14.00 (согласно графику).
- 5.25 . Младший воспитатель с отработкой рабочего времени 8 часов ежедневно, перерыв на обед с 13.00-14.00, график работы с 8.00-17.00.
- 5.26 . Инструктор по физической культуре продолжительность рабочего времени 6 часов, перерыв на обед 30 минут (согласно графику).
- 5.27 . Музыкальный руководитель продолжительность рабочего времени 4 часа 48 минут ежедневно, перерыв на обед 30 минут (согласно графику).
- 5.28 . Сотрудники пищевого блока - продолжительность рабочего времени – 8 часов ежедневно. График работы:
- повара - продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (перерыв на обед 30 минут);
 - кухонный рабочий: с 8.00 до 17.00 (перерыв на обед с 13.00-14.00).
- 5.29. Сторож с продолжительностью рабочего времени 12 часов, через сутки, в выходные и праздничные дни – 24 часа, с 35% надбавкой за работу в ночное время.
- 5.30. Плотник с отработкой рабочего времени – 4 часа.
- 5.31. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного комитета по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Дни

отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.32. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.33. Учителя и обслуживающий персонал обязаны являться на работу за 20 минут до начала рабочего дня школы.

5.34. Сменным работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника, работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применить сверхурочные работы, но не превышающие 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.35. Руководитель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.36. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.37. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения работника. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска допускаются с согласия работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

5.38. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов между ними;
- громко говорить во время сна детей;
- унижать достоинство ребенка;
- говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательного учреждения.

5.39. 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 по общественным делам;
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;
- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

6. Поощрение за успехи в работе.

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

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

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Таким работникам предоставляется преимущество при продвижении по работе.

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий.

7. Трудовая дисциплина.

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

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников учреждения, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- а) замечание
- б) выговор
- г) увольнение

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

7.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.6. Взыскание должно быть наложено администрацией школы в соответствии с трудовым законодательством.

7.7. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.7.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись (ч.6 ст. 193 ТК РФ).

7.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

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

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

7.13. Педагогические работники Учреждения, в обязанности которых входят выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

7.14 К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

8. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

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

Директор МОУ «СОШ №11»

/Калдина С.А./

Председатель профсоюзной
организации МОУ «СОШ №11»

/Базарова Н.А./

Приложение № 2

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ № 11»

Волжского района г. Саратова

С.А. Калдинаа

Пр. № _____ от _____

по МОУ «СОШ № 11»

Рассмотрено на общем собрании

трудоого коллектива

протокол № _____

от « __ » _____ г

Председатель ПК МОУ «СОШ № 11»

Н.А.Базарова

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 11» С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

Категория работника	Календарные дни
Директор МОУ «СОШ № 11»	7
Зам.директора по дошкольным группам	7
Зам.директора по АХЧ	14
Специалист по кадрам	7
Библиотекарь	14

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 11»
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

1. Педагогические работники МОУ «СОШ № 11» в соответствии со ст. 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года 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.

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

Вопросы начисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

- фактически проработанное 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 сохранялось 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 лиц, работающих в районах 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 службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы 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 трех 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 днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех 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 трех месяцев (трехмесячный 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 работе, 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 удлинится 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 образовательного учреждения.
- Длительный отпуск директору образовательного учреждения оформляется приказом органа управления образования.
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 классов.
10. Во 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 ухаживал за болевшим членом семьи.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _____
от «__» _____ г
Председатель ПК МОУ «СОШ № 11»
_____ Н.А.Базарова

Согласовано с
Управляющим советом
МОУ «СОШ № 11»
Председатель
управляющего совета

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 11»
Волжского района г. Саратова
_____ С.А. Калдинаа
Пр. № _____ от _____
по МОУ «СОШ № 11»

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде и системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 11»
Волжского района г. Саратова

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- I.1 Новая система оплаты труда работников МОУ «СОШ № 11» определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами области и муниципальными правовыми актами города, на основании решения Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313
- I.2 Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ «СОШ № 11», реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

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

- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее – норматива финансирования);
- б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;
- в) количества учащихся в учреждении;
- г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

- ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;
- N - областной норматив финансирования;
- Π - поправочный коэффициент для МОУ «СОШ № 89»;
- Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;
- У - количество учащихся в МОУ «СОШ № 11».

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. МОУ «СОШ № 11» самостоятельно с учётом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом и в соответствии с Бюджетным кодексом РФ определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на

одного обучающегося, поправочного коэффициента для СОШ № 11, и доведенном до образовательного учреждения, и в пределах установленных коэффициентов,

долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу}) – 95,4%;
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы – 4,6%.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

Фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

96%-базовая часть (ФОТ б);

4%- стимулирующая (ФОТ ст).

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

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

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);

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

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

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

и складывается из:

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

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{типп} - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ_{тувп} - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{оп} - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

3.5. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3.6. Экономия фонда оплаты труда, по итогам финансового года (в пределах норматива), используется на дополнительные выплаты в стимулирующей части, устанавливаемые приказом руководителя в фиксированной сумме.

Показатели, не связанные с результативностью труда, не допускаются.

IV. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

Фонд оплаты труда педагогического персонала распределяется следующим образом:

73%-общая часть (ФОТ_о); 27%- специальная (ФОТ_с).

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

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

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

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется следующим образом:

90%-фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз});

10%- фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}).

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}).

4.4. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times b)_n \times 52}$$

11 11

$$\sum_{n=1}^{11} (a \times b)_n \times 52, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a – среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Эльконина – Давыдова) – 1,05;

б) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;

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

г) право, экономика, технология – 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, искусство (музыка и ИЗО), МХК, ОБЖ, ОЗОЖ, природоведение, элективные учебные курсы, элективные учебные предметы – 1,0.

4.8. При расчете окладов педагогических работников осуществляющих обучение в классах компенсирующего обучения за часы аудиторной занятости используется наполняемость класса из расчета средней наполняемости в данной параллели.

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

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

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

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

V. РАСЧЕТ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

5.1. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса в котором осуществляется обучение;

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

VI. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Классное руководство	0,8
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	0,7
3.	Кружковая работа	0,8
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1
5.	Консультации и дополнительные консультации с обучающимися	0,3

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

VII. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С ПЕРЕХОДОМ НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных

обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$Z_{пп} = O + C + B$, где:

Z_{пп} – заработная плата педагогического работника;

O- оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – специальная часть заработной платы

B - дополнительные выплаты в целях уменьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VIII. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 11» рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{стауп} + ФОТ_{стпп} + ФОТ_{типп} + ФОТ_{стувп} + ФОТ_{стоп}$,

где:

ФОТ_{стауп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого аппарата;

ФОТ_{стпп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{типп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала;

ФОТ_{стувп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{стоп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

8.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

8.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала), определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

IX. ОПЛАТА ТРУДА ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

9.1. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области

9.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии локальным актом МОУ «СОШ №11».

X. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ВКЛЮЧАЕМЫХ В СПЕЦИАЛЬНУЮ ЧАСТЬ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу

Виды работ	Компенсационный коэффициент 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	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	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, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за внеклассную работу по физическому воспитанию	0,3
за работу с библиотечным фондом учебников	0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05
	за каждый работающий компьютер
за руководство районными методическими объединениями	0,10
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за активное участие в решении социальных вопросов труда	0,20

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _____
от « __ » _____ г
Председатель ПК МОУ «СОШ № 11»
_____ Н.А.Базарова

Согласовано с
Управляющим советом
МОУ «СОШ № 11»

Председатель
управляющего совета

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 11»
Волжского района г. Саратова
_____ С.А. Калдинаа
Пр. № _____ от _____
по МОУ «СОШ № 11»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА работников дошкольных групп МОУ «СОШ № 11» .

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в городе Саратове (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, ФЗ от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Саратовской области от 28 апреля 2005 года N 33-ЗСО "Об образовании", Уставом муниципального образования "Город Саратов".

2. Положение устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников муниципальных образовательных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

3. МОУ самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата работников дошкольных групп МОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего муниципального учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения согласно приложения №1 к Положению об оплате труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

5. Уровень образования педагогических работников дошкольных групп при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Должностные оклады педагогических работников дошкольных групп устанавливается по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.1. Аттестация педагогических работников дошкольных групп осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией;
- после принятия руководителем учреждения решения (работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку).

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7. Оплата труда медицинских, и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников

соответствующих отраслей экономики. Директор МОУ ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год до начала учебного года.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения несет директор МОУ.

8. Размеры доплат и надбавок работникам дошкольных групп определяются на основании положения, утвержденного директором МОУ и согласованного с профсоюзной организацией.

9. Повышение должностных окладов работникам производится согласно разделу 2 Приложение № 1 к Положению об оплате труда.

10. Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно разделу 3 Приложение № 1 к Положению об оплате труда

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников установлены разделом 4 Приложение № 1 к Положению об оплате труда

12. Объем средств, направляемых на оплату труда работникам дошкольных групп, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В муниципальных бюджетных учреждениях выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

13. Индексация размеров должностных окладов осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

14. Индексация размеров должностных окладов осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

**Должностные оклады
педагогических работников образовательных учреждений,
реализующих образовательную программу дошкольного образования.**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		высшая категория	I категория	II категория, без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.	Руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, учитель-логопед, учитель – дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель	13030	12401	11776
2.	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12401	11776	11202
3.	Методист, инструктор-методист (включая старшего)	13030	12401	11776 (без категории – 11202)

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Специалистам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 10 процентов.
3. Специалистам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 15 процентов.
4. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

Раздел II. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу).

2.1. Работникам дошкольных групп, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,4.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Работникам дошкольных групп с учётом специфики работы в соответствующем муниципальном учреждении устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

Учреждения и категории работников	Повышающий коэффициент
- воспитателям, старшим воспитателям, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,15-1,15
- медицинским работникам	1,30
- педагогическим и другим работникам	1,15-1,20
- руководителю	1,15

Решение о конкретном размере повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учётом специфики работы, обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту с учётом специфики работы к должностному окладу устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента с учётом специфики работы к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера.

Перечень видов выплат компенсационного характера работникам дошкольных групп включает:

- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором МОУ «СОШ № 11» по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Раздел IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников дошкольных групп применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов МОУ «СОШ № 11» привлекаемых для педагогической работы в дошкольных группах;

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Директор МОУ в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения НОД с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _____
от «__» _____ г
Председатель ПК МОУ «СОШ № 11»
_____ Н.А.Базарова

Согласовано с
Управляющим советом
МОУ «СОШ № 11»

Председатель
управляющего совета

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 11»
Волжского района г. Саратова
_____ С.А. Калдина
Пр. № _____ от _____
по МОУ «СОШ № 11»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» Волжского района г. Саратова

I. Общие положения

1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 11», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

1.3. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления 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 профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов.

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

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения.

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

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. 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.

3.2. 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 учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

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

3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

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

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период выплаты, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно или по итогам отчетного периода.

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

V. Критерии и показатели качества и результативности труда
учителей-предметников и учителей начальных классов МОУ «СОШ № 11»

На титульном листе портфолио указывается аудиторная и неаудиторная нагрузка учителя, количество обучающихся по классам, перечень реализуемых основных образовательных программ, программ элективных курсов и предметов за каждый отчетный период

N	Критерии	Показатели				
1.	Уровень предоставляемого содержания образования.	Максимальный балл по критерию - 16				
1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Выставляется максимально возможный балл
0		2	6	12	16	
2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10 - 11 классов) К1П2						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) К1П3						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
5) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10 - 11 классов) К1П5						
0		до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0		2	6	12	16	
6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы – система Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, система Л.В. Занкова, ОС «Школа 2100», УМК «Начальная школа XXI века», УМК «Гармония») К1П6						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
7) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П7						

	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, эксперимент	федеральный	
	8	10	16		

Подтверждающие документы: рабочие программы педагогов, утвержденные руководителем учреждения, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию.

2. Уровень профессиональной культуры педагога	1а) доля обучающихся (у педагога-предметника), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1					выставляется максимально возможный балл	
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
	0	2	6	11	15		
	1б) использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне (для учителя начальных классов), К2П1б						
	не использует		использует только во внеучебной деятельности	использует только в учебной деятельности	использует в образовательном процессе (в учебной и внеучебной деятельности)		
	0		6	11	15		
	Подтверждающие документы: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию						
	2а) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для педагога-предметника) К2П2а						
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	Использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных УМК	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70 % занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
	15	15	15	15	15	15	
2б) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для учителя начальных классов) К2П2б					Выставляется средний балл		
участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	---		---	
15	15	15	15	---	---		
Подтверждающие документы: копия экрана (Print Screen) страницы форума (электронный адрес), электронные версии контрольно-измерительных							

материалов, краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная директором, отзывы обучающихся о работе с учителем в дистанционном режиме, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.

3а) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для педагога-предметника)

К2П3а

использование на уроках метода защиты проектов (более 30 % занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	

3б) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для учителя начальных классов) К2П3б

выставляется сумма баллов

использование на уроках метода защиты проектов (1-2 кл. – не более 2-3 проектов; 3 кл. – 5-8 проектов; 4 кл. – не менее 8 проектов)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	
1	2	3	4	5	

Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.

4) результативность исследовательской деятельности учителя К2П4

наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	

Подтверждающие документы: копии протоколов педсоветов, копии распорядительных документов по результатам участия, грамоты, дипломы и т.д.

5) результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся

выставляется максимально возможный балл

		а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) К2П5						
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %			
	0	2	6	12	15			
		б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10 - 11 классов) К2П6					выставляется максимально возможный балл	
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %			
	0	2	6	12	15			
Подтверждающие документы: заверенные копии страниц журнала с указанием общего числа обучающихся 8-9 или 10-11 классов у данного педагога								
3.	Динамика достижений обучающихся	учебных	Максимальный балл по критерию - 17					
			1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ КЗП1					выставляется максимально возможный балл
			менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
			0	5	12	17		
			Подтверждающие документы: информация о результатах ЕГЭ и годовых отметках, заверенная директором					
			2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2					выставляется максимально возможный балл
			менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
			0	5	12	17		
			Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором					
			3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3					выставляется максимально возможный балл
			менее 30 %	30 % - 49 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
			0	3	5	12	17	
			Подтверждающие документы: информация по каждому обучающемуся, содержащая наименование курса и профиль обучения, заверенная директором					
			4) динамика качества знаний в течение отчетного периода КЗП4					выставляется максимально возможный балл
			1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	
			2	5	7	12	17	
			Подтверждающие документы: копии страниц классных журналов, заверенные директором					
			5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые					выставляется

		отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5				максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		0	5	12	17	
		Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором				
		6) доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6				выставляется максимально возможный балл
		менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %	
		0	5	10	17	
		Подтверждающие документы: информация классного руководителя				
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей, относящихся к данному учителю Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 4,5,6				
4.	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 16				
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность К4П1				выставляется максимально возможный балл
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности		
		8	10	16		
		Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы учителя, утвержденная директором				
		2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2				выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов				
		3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3				выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16
		4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической				выставляется

направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4					максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов					
7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7					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		
6	12	12	16		
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.					
Подтверждающие документы: информация директора					
8) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8					выставляется максимально возможный балл
10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		
5	8	12	16		

	Один обучающийся учитывается 1 раз				
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов				
	9) признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9				выставляется максимально возможный балл
	30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
	5	8	16		
	Подтверждающие документы: результаты анкетирования, заверенные директором				
	10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10				выставляется максимально возможный балл
	менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
	0	8	12	16	
	Подтверждающие документы: информация директора				
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету. Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 1,2,3,7,8,9,10					
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию - 15			
	1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1				выставляется максимально возможный балл
	30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
	5	8	15		
	2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2				выставляется максимально возможный балл
	30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
	5	8	15		
	Подтверждающие документы: результаты анкетирования, заверенные директором				
	3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3				выставляется максимально возможный балл
	0	1 %	3 %	5 %	более 10 %
	0	2	5	10	15
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по итогам мероприятий				
	4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4				выставляется максимально возможный балл
	увеличение	сохранение	снижение		
	0	3	15		

Подтверждающие документы: копии списков обучающихся, состоящих на внутришкольном учете за межаттестационный период					
5) <u>доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах К5П5</u>					выставляется максимально возможный балл
0	2 %	3 %	5	10 % и более	
0	2	5	10	15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов (указать класс)					
6) <u>доля обучающихся этого класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6</u>					выставляется максимально возможный балл
менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
0	2	5	10	15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, благодарственные письма, грамоты, дипломы					
7) <u>наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u>					выставляется максимально возможный балл
0	1 организация или коллектив		2 и более организаций,		
0	10		15		
Подтверждающие документы: копии плана работы органов ученического самоуправления, распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих о результативности участия творческих коллективов, команд в различных мероприятиях					
8) <u>доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8</u>					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20% - 39 %	40% - 59 %	60% - 79 %	80% и более	
0	4	8	12	15	
Подтверждающие документы: информация директора					
9) <u>доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u>					выставляется максимально возможный балл
менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих об участии в мероприятиях					
10) <u>доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u>					выставляется максимально возможный балл

		менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более			
		0	4	8	12	15			
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана учителя с указанием неаудиторной занятости									
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10									
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16							
		1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1						выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, протоколов совещаний, семинаров и т.д.							
		2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2						выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
		Подтверждающие документы: копии материалов с указанием источника публикации и даты							
		3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3						выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	Более высокий			
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16			
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов							
		4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель -учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО К6П4						выставляется максимально возможный балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более					
0	3	7	12	16					
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, дипломов, грамот									
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4									
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5							
		1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1						выставляется максимально возможный балл	
		школьной		муниципальной		региональной			
		2 - член		3 - член		4 - член			
3 - руководитель		4 - руководитель		5 - руководитель					
Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации									

	2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации			
3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3			выставляется максимально возможный балл	
школьной	муниципальной	региональной		
2 - член	3 - член	4 - член		
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации				
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3				
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются				
ИТОГО:				

VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА МОУ «СОШ № 66 им.Н.И. Вавилова»

6.1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно

6.2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядка установленного для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей руководителей МОУ «СОШ № 11»

№ п/п	Критерии	Показатели
1		Максимальный балл по критерию – 30

Достижение высокого качества и доступности общего образования	<u>1) доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации К1П1</u>				Выставляется МАХ балл	
	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	10	25	30		
	<u>2) доля обучающихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации К1П2</u>				Выставляется МАХ балл	
	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	10	25	30		
	<u>3) доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем, и более предметам К1П3</u>				Выставляется МАХ балл	
	до 10 %		10% и более			
	0		30			
	<u>4) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом К1П4</u>				Выставляется МАХ балл	
	0	+1%	4-2%	+3%		+4% и более
	0	5	10	25	30	
	<u>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций К1П5</u>				Выставляется МАХ балл	
	0	0,1-5%	6-10%	11-15%		более 15%
	0	5	15	25	30	
	<u>б) наличие экспериментальной площадки К1П6</u>				Выставляется МАХ балл	
	Регионального уровня	Муниципального уровня	Школьного уровня	Нет		
	30	20	10	0		
	<u>7) доля обучающихся. 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения К1П7</u>				Выставляется МАХ балл	
	имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50-75 %	Более 75%		
5	15	25	30			
<u>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения К1П8</u>				Выставляется МАХ балл		
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50-75 %	более 75%			
5	10	15	30			
<u>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) К1П9</u>				Выставляется МАХ балл		
0	1-5%	6-19%	Более 20%			
0	10	20	30			
<u>10) динамика контингента К1П10</u>				Выставляется средний балл		
Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ	Отчисление по неуважительным причинам			
Более 5% - 30		Менее 5% - 30	Нет- 30			

<u>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П11</u>				Выставляется МАХ балл
Менее 50%	51-70%	71-99%	100%	
0	10	25	30	
<u>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П12</u>				Выставляется МАХ балл
Да		Нет		
30		0		

Подтверждающие документы.

К1П1-К1П5: Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отметок, ЕГЭ (сводные таблицы), заверенный учредителем. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др.

К1П6: Справки, выписки из приказов, свидетельствующие о присвоении статуса экспериментальной площадки.

К1П7-К1П9: Копии учебных планов (образовательных планов), выписки из приказов, регламентирующих углубленное, профильное обучение, сетевое взаимодействие; таблицы, диаграммы и др. материалы, отражающие количественный состав обучающихся по вышеперечисленным программам, заверенные учредителем.

К1П10: Внутришкольная отчетность по движению обучающихся, заверенная учредителем.

К1П11: Справка по результатам психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса заверенная учредителем.

К1П12: Справка, заверенная учредителем.

2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30					
		<u>1) наличие вакансий К2П1</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		0		30			
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</u>					Выставляется МАХ балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%	
		0	5	10	20	30	
		<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</u>					Выставляется МАХ балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
		0	5	10	20	30	
		<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П4</u>					Выставляется МАХ балл
		Менее 100%		100%			
		0		30			
<u>5) доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>							
<u>5а) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5</u>					Выставляется МАХ балл		
0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)				
0	10		30				
<u>5б) доля педагогов, участвующих в конференциях К2П6</u>					Выставляется МАХ балл		
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%			
0	5	15	20	30			

<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П7</u>					Выставляется МАХ балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
<u>6) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К2П8</u>					Выставляется сумма баллов
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение		Пищеблок	Лицензированный медкабинет	
7,5	7,5		7,5	7,5	
<u>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) К2П9</u>					Выставляется сумма баллов
Компьютерные классы		Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	
7,5		7,5	7,5	7,5	
<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) К2П10</u>					Выставляется МАХ балл
до 0,5 тыс. кв. м		от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м		более 3 тыс. кв. м	
5		10		30	
<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К2П11</u>					Выставляется МАХ балл
0		20%	30%	40-49%	50% и более
0		5	10	15	30
<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>					Выставляется МАХ балл
<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К2П12</u>					
>8		6-8	4-5	2-3	0-1
0		4	8	20	30
<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К2П13</u>					Выставляется МАХ балл
>8		6-8	4-5	2-3	0-1
0		4	8	20	30
<u>10в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием К2П14</u>					Выставляется МАХ балл
Меньше 70%		71-80%	81-90%	91-100%	
0		8	15	30	
<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К2П15</u>					Выставляется сумма баллов
Пожарная сигнализация			«Тревожная кнопка»	Охрана	
10			10	10	
<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П16</u>					Выставляется МАХ балл

Да				Нет	
0				30	
<i>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</i>					Выставляется сумма баллов
<i>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К2П17</i>					
Педагог-психолог		Социальный педагог		Логопед	
10		10		10	
<i>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П18</i>					Выставляется МАХ балл
10-39%		40-59%		60-80%	
5		10		20	
				более 80%	
				30	

Подтверждающие документы.

К2П1: Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная учредителем.

К2П2-К2П3: Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная учредителем.

К2П4: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров (за 5 лет), заверенная учредителем. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами (за 5 лет), заверенная учредителем.

К2П5а: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах, заверенные учредителем.

К2П5б: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие педагогов в конференциях различного уровня; программы конференций; таблицы, диаграммы и др. материалы, заверенные учредителем.

К2П5в: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные учредителем.

К2П6: Справка, заверенная учредителем.

К2П7-К2П9: Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем.

К2П10: Справка, заверенная учредителем.

К2П11: Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством, заверенные учредителем.

К2П12: Справка, заверенная учредителем.

К2П13: Справка, заверенная учредителем; перечень программ, копии договоров о сотрудничестве с социальными службами, заверенные учредителем.

3	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию - 15				
		<i>1) динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН КЗП1</i>				Выставляется МАХ балл
		Снижение		Сохранение		Увеличение
		15		5		0
		<i>2) количество направлений, по которым, организовано дополнительное образование КЗП2</i>				Выставляется МАХ балл
		0		1-2		3-5
		0		5		10
						6 и более
		<i>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗП3</i>				Выставляется МАХ балл
		0		менее 20%		21-49%
0		2		5		
				50-80%		
				более 80%		
				12		
				15		
<i>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков,</i>				Выставляется		

		<u>табакокурение, хулиганство и др.) КЗП4</u>					МАХ возможный балл
		Наличие		Отсутствие			
		0		15			
		<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5</u>					Выставляется МАХ возможный балл
		Наличие		Отсутствие			
		0		15			
		<u>6) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности КЗП6</u>					Выставляется МАХ возможный балл
		менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
		0	5	7	12	15	
		<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем КЗП7</u>					Выставляется МАХ возможный балл
		наличие		отсутствие			
		15		0			
		Подтверждающие документы. КЗП1: Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП2-КЗП3: Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др., заверенные учредителем. КЗП4-КЗП5: Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП6: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, свидетельств и др., подтверждающие победы (лауреатство), заверенные учредителем. КЗП7: Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы образовательного учреждения, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем, заверенные учредителем.					
4	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10					
		<u>1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1</u>					Выставляется МАХ балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
		0	2	5	8	10	
		<u>2) число положительных публикаций о школе в СМИ за отчетный период К41П2</u>					Выставляется МАХ балл

		0	1	2-5	5-10	Более 10	
		0	2	4	8	10	
		<u>3) наличие общественной организации выпускников К4П3</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
		<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П4</u>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	Более 5		
		0	6	8	10		
		<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПОМО К4П5</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
	Подтверждающие документы. К4П1: Справка, заверенная учредителем. К4П2: Ксерокопии статей, заверенные учредителем. К4П3: Копия положения об общественной организации выпускников, заверенная учредителем. К4П4: Выписка из раздела публичного отчета руководителя образовательного учреждения, заверенная учредителем. К4П5: Справка, заверенная учредителем с указанием адреса сайта.						
5	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПОМО К5П3</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		0		15			
		<u>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования К5П5</u>					
		наличие		отсутствие			
		0		15			

		<i>6) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6</i>					Выставляется МАХ балл
		5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%	
		2	4	7	10	15	
		Подтверждающие документы. К5П1: Справка, заверенная учредителем. К5П2: Копии публикаций публичных отчетов руководителя образовательного учреждения в СМИ; распечатка публичного отчета со страниц сайта в сети Интернет, заверенные учредителем. К5П3: Перечень нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО, заверенный учредителем. К5П4-К5П5: Справка, заверенная учредителем. К5П6: Справка, заверенная учредителем.					
		<i>Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются</i>					
		ИТОГО:					

Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагога дополнительного образования МОУ «СОШ № 11»

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 20				
1) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированной программе						
0		до 40 %	40 - 60 %	60 % - 80%	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0		0	5	10	15	
2) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0		5	10	15	25	
3) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик						
эксперимент учрежденческого уровня		эксперимент муниципального уровня		эксперимент регионального, федерального уровня		выставляется максимально возможный балл
10		15		20		
		Подтверждающие документы: дополнительные образовательные программы педагогов дополнительного образования, утверждённые руководителем учреждения, сертификаты авторских дополнительных образовательных программ; справка о количестве детей, занимающихся по программам разного вида; распорядительные документы, свидетельствующие об участии конкретного педагога в опытно – экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
Итого по критерию 1 (вычисляется средний балл по показателям 1-3)						
<u>Пример.</u> Петрова А.Н. (педагог дополнительного образования) (К1П1+ К1П3+К1П3):3; (15+20+25):3=60:3=20 (средний балл)						
2.	Уровень профессиональной культуры педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 2 - 20				
1) Доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне		Выставляется максимально возможный балл				
менее 20 %		20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		5	10	15	20	
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						

участие в работе сетевых профессиональных сообществ и методических объединений	наличие методических публикаций в Интернет	реализованные телекоммуникационные проекты	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
15	15	20	20	20	20	
3) Результативность применения на занятиях и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий						
использование на занятиях метода защиты проектов (более 30 % занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов учрежденческого уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		выставляется сумма баллов
5	10	15	18	20		
4) Результативность исследовательской деятельности педагога дополнительного образования						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов учрежденческого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)		выставляется сумма баллов
5	10	15	18	20		

Подтверждающие документы: таблицы, диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий; распечатки сайтов, подтверждающие участие в работе сетевых профессиональных сообществ, адреса, ссылки страниц, копии сайтов, где помещены методические публикации в Интернет, копии дипломов призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме; копии докладов на педсоветах, конференциях и т.п., копии документов, подтверждающих наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах разного уровня. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4)

3. | Максимальный балл по критерию 3 - 20

Степень сформированности психолого – педагогической компетенции педагога дополнительного образования	1) Динамика формирования социальных компетентностей у обучающихся				выставляется максимально возможный балл			
	Отрицательная		Отсутствует			Положительная		
	-5		0			20		
	2) Отрицательная динамика показателей тревожности ребёнка				выставляется максимально возможный балл			
	есть		нет					
	0		20					
	3) Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей				выставляется максимально возможный балл			
	есть		нет					
	20		0					
	4) Динамика показателей эффективности образовательного процесса							
	Отрицательная		Отсутствует			Положительная		
	-5		0			20		
5) Сохранность контингента обучающихся				выставляется максимально возможный балл				
менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %					
0	5	10	20					
Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований, справка – подтверждение стабильной сохранности контингента обучающихся в течение учебного года. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.								
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу дополнительного образования)								
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 4 - 20				выставляется максимально возможный балл		
		1) Вариативность использования различных видов деятельности в неаудиторном процессе						
		2 вида деятельности		3 вида деятельности			4 и более видов деятельности	
		10		15			20	
		2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в олимпиадах					выставляется максимально возможный балл	
		0	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень			более высокий уровень
		0	1 призовое место - 15 2 и более - 16	1 призовое место - 16 2 и более - 17	1 призовое место - 17 2 и более - 18			1 призовое место - 18 2 и более - 20
3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.)				выставляется максимально возможный балл				
0	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		более высокий уровень			

0	1 призовое место - 15 2 и более - 16	1 призовое место - 16 2 и более - 17	1 призовое место - 17 2 и более - 18	1 призовое место - 18 2 и более - 20	
4) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					выставляется максимально
10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		возможный балл
5	10	14	20		
Один обучающийся учитывается 1 раз					
5) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально
30 - 49 %	50 - 69 %		70 - 100 %		возможный балл
9	14		20		

Подтверждающие документы: отчёт об использовании различных форм и видов работы в неаудиторной деятельности; копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров, конференций и т.д.; справка – подтверждение факта подготовки данным педагогом конкретного победителя; справка о количестве обучающихся, получивших призовые места на мероприятиях различного уровня; анкеты, отзывы, благодарственные письма родителей о деятельности педагога дополнительного образования. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 5)

5.	Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 5 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально	
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	возможный балл
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется максимально	
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	возможный балл
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально	
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	возможный балл
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов»				выставляется максимально	
			учрежденческий	муниципальный	региональный	более	возможный балл
		0	3	7	12	16	
5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПОМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)				выставляется максимально			
учрежденческий уровень		муниципальный уровень		региональный уровень	возможный балл		

		8	12	16			
Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности педагога дополнительного образования в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.							
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):							
6.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 6 - 5					
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл	
		учрежденческий	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель			
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл	
		учрежденческий	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель			
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл	
		учрежденческий	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель			
		Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3)					
		Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)					

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя в группе продленного дня МОУ «СОШ № 11»

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 2 - 16				
1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам углубленного изучения предмета						
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл	
0	2	6	12	16		
2) Доля воспитанников (у данного воспитателя, занимающихся в школе по программам профильного уровня (от учащихся 10 - 11 классов) (не учитывается для воспитателя группы продлённого дня)						
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	12	16		
3) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по авторской программе (исключая программы элективов)						
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	12	16		
4) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете						
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	12	16		
5) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по индивидуальным учебным планам						
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
0	2	6	12	16		
6) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам развивающего обучения (от учащихся начальной школы)						
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	12	16		
7) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик, учебно-методических, воспитательных комплектов воспитательной направленности						
школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		
8	10		16			
Подтверждающие документы: распорядительный документ школы, свидетельствующий о доли воспитанников, занимающихся по вышеперечисленным программам, об участии конкретного воспитателя в опытно - экспериментальной деятельности; краткое описание используемых технологий. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по критерию 1 (воспитатель вычисляет средний балл по сумме показателей соответствующих специфике его деятельности с конкретным коллективом детей делённой на количество выбранных показателей)						
Пример. Фофанова Н.Н. (воспитатель группы продлённого дня) (К1П3+ К1П4+К1П6):3; (16+12+12):3=40:3=13,3 (средний балл)						
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15				
1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательном процессе используются здоровьесберегающие технологии.						
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл	

0	2	6	11	15		
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
участие воспитателя в конференциях в режиме on-line	использование в организации неаудиторной деятельности электронных учебно-методических комплектов	использование в организации неаудиторной деятельности самостоятельно разработанных электронных воспитательных методических комплектов	использование электронных форм контроля при подготовке домашних заданий (от 70 % занятий)	поддержка воспитателем воспитанников, осваивающих дистанционные формы обучения в установленном порядке	наличие у воспитанника в призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
15	15	15	15	15	15	
3) Результативность применения во внеаудиторной деятельности проектных методик и технологий						
использование во внеаудиторной деятельности метода защиты проектов (более 30 % времени)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	выставляется сумма баллов	
1	2	3	4	5		
4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов	
1	2	3	4	5		
5) Результативность деятельности воспитателя по социальной адаптации и профессиональной ориентации воспитанников					выставляется максимально возможный балл	

а) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу социальной адаптации					
0	до 30 %	до 50 %	до 70 %	более 80 %	
0	2	6	12	15	
б) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу профессиональной ориентации					выставляется максимально возможный балл
0	до 30 %	до 50 %	до 70 %	более 80 %	
0	2	6	12	15	

Подтверждающие документы: краткое описание здоровьесберегающей технологии, данные мониторинга по ее использованию (таблицы и диаграммы). Краткая характеристика самостоятельно разработанных электронных методических комплектов по воспитательной работе; копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие в конкурсах социально значимых проектов. Программы по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся; справка о количестве воспитанников, принимающих участие в реализации данных программ. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5 (1 - 4 для учителей начальных классов))

3.	Динамика формирования уровня воспитанности и ключевых компетентностей воспитанников	Максимальный балл по критерию 3 - 17					
		1) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности.					выставляется максимально возможный балл
		50 - 60 %		60 - 70 %		более 70 %	
		6		12		17	
		2) Доля воспитанников с высоким уровнем социализированности					выставляется максимально возможный балл
		10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
		2	4	6	8	10	
		3) Доля воспитанников, инициирующих позитивное общение с окружающими в образовательном процессе					выставляется максимально возможный балл
		10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
		2	4	6	8	10	
		4) Доля воспитанников с высоким уровнем развития учебной мотивации					выставляется максимально возможный балл
		10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
2	4	6	8	10			

Подтверждающие документы: краткое описание используемых диагностических методик; таблицы и диаграммы мониторингового сопровождения воспитательного процесса. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному воспитателю):						
4.	Программное обеспечение воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию 4 - 16				
		1) Наличие утверждённой руководителем ОУ концепции (программы) воспитательной системы детского коллектива				выставляется максимально возможный балл
		Концепция (программа) отсутствует	Концепция (программа) есть, но не соответствует современным требованиям	Концепция (программа) частично соответствует современным требованиям	Концепция (программа) соответствует современным требованиям	
		0	4	10	16	
		2) Наличие целевых программ по направлениям воспитательной деятельности				выставляется максимально возможный балл
		1 программа	2 программы или 1 программа с 2 направлениями	3 программы или 1 программа с 3 направлениями	4 программы или 1 программа, отражающая 4 и более направлений	
		4	8	12	16	
		3) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность.				выставляется максимально возможный балл
		1 - 2 направления		3 направления	4 – 5 направлений	
		8		10	16	
		4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)				выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16
		5) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности				выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		

0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
6) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного воспитателя подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по ОУ					выставляется максимально возможный балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению в данной школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению в данной школе	количество превышает средний показатель по данному направлению в данной школе		
6	12	12	16		
8) Доля воспитанников (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного воспитателя), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					выставляется максимально возможный балл
10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		
5	8	12	16		
Один воспитанник учитывается 1 раз					
9) Признание высокого профессионализма воспитателя воспитанниками и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			
5	8	16			
10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		
0	8	12	16		

Подтверждающие документы: Концепция (программа) воспитательной системы детского коллектива; целевые программы по направлениям воспитательной деятельности; программы и планы по организации работы с родителями. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях и т.д. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному направлению)						
5.	Результативность организации неаудиторной деятельности воспитателя	Максимальный балл по критерию 5 - 15				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя			выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		2) Доля воспитанников, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя			выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя			выставляется максимально возможный балл	
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %
		0	2	5	10	15
		4) Изменение доли воспитанников, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете			выставляется максимально возможный балл	
		увеличение		сохранение		снижение
		0		3		15
		5) Доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах			выставляется максимально возможный балл	
		0	2 %	3 %	5	10 % и более
		0	2	5	10	15
		6) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах			выставляется максимально возможный балл	
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"
		0	2	5	10	15
		7) 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		10		15		
8) Доля воспитанников, обеспеченных горячим питанием			выставляется максимально возможный балл			

		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более		
		0	4	8	12	15		
		9) Доля воспитанников, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9						выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более		
		0	4	8	12	15		
		10) Доля воспитанников, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности						выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более		
		0	4	8	12	15		
		Подтверждающие документы: краткое описание методик и результатов диагностических исследований по отзывам родителей и воспитанников; сравнительный анализ изменений количества обучающихся, совершивших правонарушения; справка, подтверждающая количество родителей, принимающих участие в работе общешкольных управляющих советов; сценарные планы общешкольных мероприятий, проводимых воспитателем ОУ; справка, подтверждающая долю обучающихся, обеспеченных горячим питанием; положение об ученическом самоуправлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						Подтверждающие документы:
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10):						
6.	Результативность участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16						
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3	7	12	16		
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3	7	12	16		
		3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16		
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более		

		0	3	7	12	16		
		5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)						
		0	школьный	муниципальный	региональный			
		0	5	10	16			
		Подтверждающие документы: копии опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий; копии сертификатов за организацию и проведение мастер - классов, семинаров, круглых столов; копии распорядительных документов по результатам участия в семинарах, открытых мероприятиях; выписка из приказа об участии воспитателя в работе экспертной группы (руководство), жюри олимпиад и т.д. Копии грамот и дипломов об участии в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах. Копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					Подтверждающие документы:	
		Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
7.	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				
		2 - член	3 - член	4 - член				
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель				
		2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимально возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной				
		2 - член	3 - член	4 - член				
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель				
		3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимально возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной				
		2 - член	3 - член	4 - член				
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель				
		Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					Подтверждающие документы:	
		Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
		Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)						

Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – психолога МОУ «СОШ № 11»

N п/п	Критерии	Показатели
-------	----------	------------

1.	I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)					
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		Итого по критерию 1:					
Подтверждающие документы: годовой отчёт педагога-психолога, статистические справки, заверенные руководителем школы, отчёты по мониторинговым исследованиям, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности. .							
2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2 - 15					
		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	2	6	12	16			
2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).(от учащихся 5-8 классов)							

менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0	2	6	12	16	
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	2	6	12	16	
4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется сумма баллов
0	2	6	12	16	
5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется максимально возможный балл
0	2	6	12	16	

Итого по критерию 2

Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию .

3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 3 - 17					
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).					выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		3	5	12	17		
		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 %		
		3	5	12	17		
		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 %	
		2	5	7	12	17	
		4. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями					выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	
		2	5	7	12	17	

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 %	
2	5	7	12	17	

Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу):

Подтверждающие документы: статистические справки , краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию

4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	Максимальный балл по критерию 4 - 16					
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность				выставляется максимально возможный балл	
		2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
		8	10		16		
		2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14		1 призовое место - 14 2 и более - 16
		3) 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 - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14		1 призовое место - 14 2 и более - 16
		4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе				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		
6	12	12	16				
5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимально возможный балл			

менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций
6	8	12	16

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному предмету):

Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов

5.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию 5 - 15				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года				выставляется максимально возможный балл
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %
		0	2	5	10	15
		4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)				
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %	
		5	8	12	16	
		6) 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	2	5	10	15		
7) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактики различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности КСП10				выставляется максимально возможный балл		
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более		
0	4	8	12	15		

Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -7):

Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, краткое описание используемых программ, данные мониторинга по их использованию.

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

Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе	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	3	7	12	16		
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей					выставляется максимально возможный балл	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16		
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставляется максимально возможный балл	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более		
	0	3	7	12	16		
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы педагога-психолога, утвержденная директором, копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях, грамот, дипломов							
7. Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию 7 - 5					выставляется максимально возможный балл	
	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения		школьной		муниципальной		региональной
	2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - 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		
	2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель		
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимально возможный балл	
	школьной		муниципальной		региональной		
	2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель		
	Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						

Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)	
Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации, справка руководителя профсоюзной организации, справка председателя управляющего совета.	

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога МОУ «СОШ № 11»

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

наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	
5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставляется максимально возможный балл
а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.)					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	15	
б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11кл.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)					
Пример. Иванова М.П. (социальный педагог) (К1П1+ К1П2+К1П3+ К1П4+К1П5):5; 15+15+15+5+15=65:5=13 (средний балл)					
Подтверждающие документы: таблицы и диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися и результативность деятельности по социальной адаптации и профориентации; программы социальной адаптации и реабилитации, электронные учебно-методические материалы; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях; раздел аналитического отчета по внедрению в практику социально-педагогических технологий; тематика докладов по исследовательской деятельности, представленных на педсоветах; дипломы, грамоты и благодарственные письма. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
Максимальный балл по критерию 2 - 15					

2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально возможный балл
		а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					
		наличие			Отсутствие		
		5			0		
		б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	1	2	3	4	
		4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:					выставляется максимально возможный балл
		а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %			
0	2	6	11	15			
б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронаж, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)							
в полной мере		частично		Отсутствие			
15		8		0			
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):							

Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.							
3.	Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3 - 16					
		1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися				выставляется	
		положительная динамика	отрицательная динамика	сохранение показателей		максимально	
						возможный балл	
		5	0	3			
		2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете					
		увеличение		сохранение		снижение	
		0		3		16	
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)				выставляется	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	максимально
							возможный балл
		0	2	6	11	15	
		4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время				выставляется	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	максимально
							возможный балл
0	2	6	11	15			
5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности				выставляется			
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	максимально		
					возможный балл		
0	2	6	11	15			

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

4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	максимально
							возможный балл
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	максимально
							возможный балл
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	максимально
							возможный балл
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставляется
		0	школьный	муниципальный	региональный	более	максимально
							возможный балл
		0	3	7	12	16	
		5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.					выставляется
			типовая	адаптированная		авторская	максимально
							возможный балл
			1	5		16	
6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)					выставляется		
	учрежденческий уровень	муниципальный уровень		региональный уровень			

		8	12	16	максимально возможный балл	
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):						
Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5				выставляется
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				
		школьной	муниципальной	региональной		максимально возможный балл
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель		
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется
		школьной	муниципальной	региональной		максимально возможный балл
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется
		школьной	муниципальной	региональной		максимально возможный балл
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель		
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)						

Критерии и показатели эффективности работы заведующего библиотекой МОУ «СОШ № 11»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий 1. Качество реализованных творческих проектов		
Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Наличие призовых мест на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Максимальное количество баллов по критерию 1	4	
Критерий 2. Оформление тематических выставок		
2.1. Оформление настенных тематических выставок	2	
2.2. Оформление компьютерных тематических выставок	4	
Максимальное количество баллов по критерию 2	6	
Критерий 3. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся		
Количество новых мероприятий с учащимися ОУ, направленных на формирование их читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Проведение анализа по определению читательских потребностей участников образовательного процесса, а так же уровня читательской активности учащихся	2	
Максимальное количество баллов по критерию 3	4	
Критерий 4. Пропаганда чтения как формы культурного досуга		
Доля учащихся ОУ, для которых чтение является одной из форм культурного досуга учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Максимальное количество баллов по критерию 4	2	
Критерий 5. Участие в мероприятиях разного уровня		

5.1. Количество мероприятий для учащихся в ОУ, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
5.1. Количество внешних мероприятий, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Максимальное количество баллов по критерию 5	4	
Критерий 6. Регулярное обновление библиотечного фонда и качественное его содержание		
6.1. Количество экземпляров учебно-методической литературы в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
6.2. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
6.3. Наличие в локальной сети ОУ банка данных о библиотечном фонде в предметном и алфавитном указателе	2	
6.4. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	2	
6.5. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания со стороны участников образовательного процесса	2	
Максимальное количество баллов по критерию 6	10	
Максимальное количество баллов по всем критериям	30	

Критерии и показатели труда заместителя директора по административно-хозяйственной части МОУ «СОШ № 11»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		
1. Качественное проведение генеральных уборок	2	
2. Содержание школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2	
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	2	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2	
Критерий 2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда		
1. Содержание в надлежащем состоянии средств пожарной защиты	4	
2. Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной	5	
3. Отсутствие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками школы во время работы за отчетный период	5	
Критерий 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ		
1. Грамотная организация ремонтных работ в школе	4	
2. Отсутствие обоснованных жалоб по качеству проведенных ремонтных работ в школе	4	
Критерий 4. Содержание в надлежащем порядке материально-технической базы школы		
1. Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета	5	
2. Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)	5	
3. Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)	5	
4. Отсутствие замечаний по проведению инвентаризации материально-технических ценностей школы	5	
Критерий 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		

1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2	
2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	2	
Критерий 6. Общественная деятельность		
1. Членство в профсоюзной организации	3	
2. Активное участие в общественной деятельности школы	3	
Максимальное количество баллов	60	

Критерии и показатели труда обслуживающего персонала (рабочий по ТР, рабочий по КО, гардеробщик, сторож, дворник) МОУ «СОШ №11»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий. Качественные результаты труда		
1. Качественное проведение генеральных уборок	1,0	
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1,0	
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1,0	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1,0	
5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,0	
Максимальное количество баллов	5,0	

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшего вожатого МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11»

1. Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания	<u>1) Наличие призовых конкурсов, конференций разного уровня</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьного	муниципального	Всероссийского	
	1 призовое место - 4 2 и более - 5	1 призовое место - 5 2 и более - 6	1 призовое место - 6 2 и более - 7	
	<u>2) Выполнение календаря массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл
	невыполнение	Выполнение от 50 до 80%	100% выполнение	
	0	3	5	
	<u>3) Уровень творчества и организованности детского самоуправления</u>			выставляется максимально возможный балл
	Отсутствие творчества	Средний уровень	Высокий уровень	
	0	3	6	
	<u>4) Качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл
	Отсутствие мероприятий	Среднее качество	Высокое качество	
	0	3	5	

<u>5) Взаимодействие с социальными партнерами</u>			выставляется максимально возможный балл		
Отсутствие взаимодействия		Активное взаимодействие			
0		3			
<u>6) Разработка и реализация социально значимых проектов</u>			выставляется максимально возможный балл		
Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень			
3	4	5			
<u>7) Организация работы оздоровительного лагеря</u>			выставляется максимально возможный балл		
Не участвует в организации		Участвует в организации	Осуществляет руководство		
0		3	5		
<u>8) Новое содержание деятельности детской организации (тимуровское движение и другое)</u>			выставляется максимально возможный балл		
Не участвует в организации		Участвует в организации	Осуществляет руководство		
0		4	7		
<u>9) Новые формы деятельности детской организации</u>			выставляется максимально возможный балл		
Не участвует в организации		Участвует в организации	Осуществляет руководство		
0		4	7		
<u>10) Наглядное оформление деятельности детских организаций и их результатов</u>			выставляется максимально возможный балл		
Отсутствие оформления		Традиционное оформление	С использованием ИКТ		
0		3	5		
<u>11) Активное участие учащихся в районных мероприятиях творческого характера</u>			выставляется максимально возможный балл		
До 15%		15-30%	Более 30 %		
0		2	5		
<u>12) Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН</u>			выставляется максимально возможный балл		
увеличение		сохранение	снижение		
0		2	3		
Сумма баллов по критерию					
2.	Результативность методической работы и повышения профессиональной компетентности учителя	<u>1) Проведение открытых мероприятий, выступление на семинарах, конференциях</u>		выставляется максимально возможный балл	
		Школьный уровень	Муниципальный уровень		Региональный уровень
		6	8		10
		<u>2) Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования</u>		выставляется максимально возможный балл	
Отсутствие курсов		Курсы пройдены			
		0		5	
Сумма баллов по критерию					
3	Качество отчетной	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов		выставляется максимально	

документации	неудовлетворительное	удовлетворительное	Высокое	возможный балл
	0	2	4	
Сумма баллов по критерию				
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе	Количество публикаций различного уровня			выставляется максимально возможный балл
	отсутствие	1-2	Более 2	
	0	3	5	
	Участие в проектной работе школы			выставляется максимально возможный балл
	Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	
	0	2	4	
	Наличие программы воспитания детского коллектива			выставляется максимально возможный балл
нет		да		
0		5		
Сумма баллов по критерию				
5. Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5			выставляется максимально возможный балл
	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>			
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации			
	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации				
<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>			выставляется максимально возможный балл	
школьной	муниципальной	региональной		
2 - член	3 - член	4 - член		
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации				
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3				
Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5 суммируются.				

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _____
от «__» _____ г
Председатель ПК МОУ «СОШ № 11»
_____ Н.А.Базарова

Согласовано с
Управляющим советом
МОУ «СОШ № 11»

Председатель
управляющего совета

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 11»
Волжского района г. Саратова
_____ С.А. Калдина
Пр. № _____ от _____
по МОУ «СОШ № 11»

Положение

о новой системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» Волжского района г. Саратова, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательного учреждения.

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", закона Саратовской области «Об образовании», Устава города Саратова.

2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» Волжского района г. Саратова, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников школы, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании не дает права на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Учителям-логопедам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и другие аналогичные специальности размеры оплаты труда, устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование.

5. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом

и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, назначенным руководителем образовательного учреждения, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, может быть установлен тот же размер оплаты труда.

6. Оплата труда библиотечных и других работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11».

7. Изменение размеров должностных окладов производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8. Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, воспитателей других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки, утвержденные приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» несет директор.

9. Размеры доплат и надбавок работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» определяются на основании положения, утвержденного директором и согласованного с выборным органом профсоюзной организации.

10. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

11. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам согласно разделу 8 Приложения № 6.

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

13. В случаях, если устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением, должностные оклады с учетом повышений, надбавок и доплат, оказываются ниже суммы действующих по состоянию на 1 декабря 2010 г. должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений, надбавок и доплат, предусмотренных нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, этим работникам на время их работы в той же должности в данном учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

14. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

15. Индексация (увеличение) фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете города на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

16. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» на основании письменного заявления работника.

Принято на собрании трудового
коллектива работников МОУ «СОШ № 11»
«_____»_____.20____ г.

Утверждаю
Директор школы

_____ С.А. Калдина

Согласовано
Председатель ПК

_____ Н.А.Базарова

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по охране труда
муниципального образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Комиссия создается на приоритетной основе из представителей администрации образовательного учреждения, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.

1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.

1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.

1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.

1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но реже 1 раза в четверть.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами школы.

2. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждению детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении.

2.4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

3. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

3.1. Разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья детей во время учебно-воспитательного процесса, работников в процессе трудовой деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в образовательном учреждении.

3.3. Изучение причин детского, производственного травматизма.

3.4. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

3.5. Оказание содействия руководителю образовательного учреждения в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

3.6. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательном учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права.

4.1. Получать информацию от руководителя образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя образовательного учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда.

4.4. Вносить предложения руководителю образовательного учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в образовательном учреждении.

Примечание: если в образовательном учреждении организована работа службы охраны труда, то комиссия по охране труда работает согласно «Положению о службе охраны труда образовательного учреждения».