

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения –
средней общеобразовательной
школы р.п. Советское
Советского района Саратовской области
на 2021 – 2023г.г.

От работодателя:
Директор МБОУ-СОШ р.п.Советское

_____/ М.В.Исаева
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«__» _____ 2021 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/ В.А.Додонова
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 21г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер № _____ от " _____ " _____ " 20 _____ года

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы р.п. Советское Советского района Саратовской области Исаевой Марины Вячеславовны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Додонова В.А.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г №273-ФЗ «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

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

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ-СОШ р.п. Советское, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

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

положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2021 – 2023 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических

условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

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

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

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

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

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

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных

коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

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

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

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

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

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

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

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

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Положении о нормах профессиональной этики» (Приложение 1).

3.3. Начало работы 8-00.

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

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

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

основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования

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

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

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

Общими выходными днем является суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

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

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

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

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

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

Вариант: продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час для всех работников.

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

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

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

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

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

- за работу с вредными условиями труда - 7 кал. дней;
- за ненормированный рабочий день - 4 кал. дня;
- за особый характер работы - 5 кал. дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.21. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день.

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

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

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

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

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

3.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации, установление заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МБОУ-СОШ р.п. Советское осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

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

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3%.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 80% от ФОТ, стимулирующая - 20%.

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

4.6.Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 75% и 25%.

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

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость.

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

в) дополнительных выплат в целях неумножения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

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

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

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

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

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

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

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

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

ж) предметы, изучаемые по адаптированной программе:

начальная школа:

1-й класс = 1,15;

K=1,15 - 1 класс начальной школы;

K=1,15 русский язык, письмо и чтение, чтение и развитие речи - 2,3,4,5,6,7,8,9 классы;

K=1,15 трудовое обучение, СБО - 5,6,7,8,9 классы;

K=1,1 - математика, история, обществознание, биология, природоведение; 2,3,4 классы начальной школы - ИЗО, математика, ритмика, развитие речи, трудовое обучение; специальные коррекционные занятия по развитию психомоторики сенсорных процессов, факультативные занятия, ЛФК;

K=1,05 - ИЗО 5,6,7 классы; музыка, ритмика;

K=1,2 - физкультура;

K=2 устанавливается при делении классов на группы (СБО, трудовое обучение) 5,6,7,8,9 классы. В случае, если в связи с производственной

необходимостью учитель, ведущий данные предметы работает с полным классом ему устанавливается доплата в размере 85% от тарифицируемой нагрузки

4.9. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

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

4.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников» принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательными организациями (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 10 - го и 25 - го.

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

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

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

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом

календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.18 . Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с

занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

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

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

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

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

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

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Положению об оплате труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.30. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение № 3).

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

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

4.33. Изменение размера заработной платы производится:

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

4.34. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст. 28

Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановления главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и Постановления главного санитарного врача Российской Федерации от 27.10.2020 №32 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СП 2.3/2.43590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения», с Методическими рекомендациями.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

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

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

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

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

5.2.10. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью 200 рублей за счет средств работодателя и других финансовых источников;

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

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

работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя,

сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

5.4. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

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

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

медалью К.Д.Ушинского;

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

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики ", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего

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

5.6. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.6.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

5.6.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

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

5.6.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

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

5.6.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

6.1.4. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

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

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

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №5).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.22. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального 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.

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

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

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

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

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

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

7.3.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по коллективным трудовым спорам.

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

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

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

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

8.14. Оказывать ежегодно в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

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

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

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

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «25» ноября 2021года.

От работодателя:
Директор МБОУ-СОШ р.п.Советское

М.В.Исаева
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

В.А.Додонова
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Кодекс профессиональной этики педагога.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
3. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
4. Соглашение по охране труда.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Кодекс профессиональной этики педагога

Глава I. Общие положения

1. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.

2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать в себя уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

3. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и учащимися, а также другими членами общественной образовательной организации;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательной организации, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательной организации.

5. Руководитель, Совет школы, Администрация школы, Комиссия по этике, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

7. В основу Кодекса заложены следующие принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

8. Так как Кодекс – управленческий инструмент, хотя и сравнительно новый, то нужно научить сотрудников с ним обращаться. Научиться использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Для этого создается «комиссия по этике», в обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава II. Основные нормы поведения педагога.

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

5. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

8. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

9. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

10. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

11. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

12. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

13. Педагог дорожит своей репутацией.

14. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

Глава III. Взаимоотношения педагога с другими лицами.

1. Общение педагога с учениками.

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

1.2.Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития.

1.3.Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4.При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5.Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6.При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

1.7.Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.8.Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.9.Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.10.Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.11.Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

1.12.Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

2. Общение между педагогами.

2.1.Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в образовательных организациях между педагогам и высказывать ее следует с глаз на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

Сотрудники при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь своей организации за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если оное будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

2.6. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно: на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах за пределами школы.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее нет реагирования, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Кодекс профессиональной этики педагога базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель структурного подразделения школы и Комиссия по этике.

3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им и своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в организации на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательной организации выполнять свои непосредственные функции.

За руководителем подразделения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги школ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются

его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.10. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Комплекса (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества организации.

3.11. Педагог и руководитель подразделения школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.12. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

3.13. Педагог не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

4. Отношения с родителями и опекунами учеников.

4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в школе.

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

4.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

4.6. Руководитель структурного подразделения школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную воспитательному организации. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

5.Взаимоотношения с обществом.

5.1.Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

5.2.Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3.Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, но и не склонен к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

5.4.Педагог имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5.Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Приложение № 2
к коллективному договору

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

| | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
|---------------------------|--|
| 1. Секретарь руководителя | 3 |

**Приложение №3к
коллективному договору**

**Список должностей работников, которым установлена повышенная
оплата за работу с вредными условиями:**

| | | |
|-------|---|--------|
| Повар | - | на 12% |
|-------|---|--------|

Приложение №4 к

коллективному договору

Соглашение

**по охране труда на 2021- 2022 год между работодателем и профсоюзным комитетом
МБОУ-СОШ р.п.Советское Советского района Саратовской области**

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Кол-во | Стоимость работ | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | |
|-------|--|---------------|--------|-----------------|-----------------------------|---|---|---------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Проведение общего технического осмотра здания учреждения | | | | Май, октябрь | Директор, специалист по АХр | | |
| 2. | Приобретение спецодежды | шт. | 12 | 6000 | май | Директор, специалист по АХР | 12 | 11 |
| 3. | Косметический ремонт помещений школы | шт. | 12 | 36000 | Июль, август | Директор, специалист по АХР | 30 | 28 |

Директор МБОУ-СОШ р.п.Советское

_____/М.В.Исаева/

“ ” _____ 2021г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/В.А.Додонова /

“ ” _____ 2021 г

**Приложение №5
к коллективному договору**

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

| № п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
|-------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Гардеробщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или | 1 шт. |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 2. | Заведующий библиотекой | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 3. | Специалист по АХР | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 4. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| | | Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | Очки защитные | до износа |
| | | Наплечники защитные | дежурные |
| | | Чепчик | 2 шт. |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | Очки защитные | до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |

| | | | |
|----|--------|--|--------|
| 6. | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |

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

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника образовательной организации.

Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательной организации;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные Федеральными законами и законодательными актами Саратовской области.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка организации;
- педагогические работники проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения, воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц;

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

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ);

- справку уголовного характера об отсутствии судимости.

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

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов,

помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

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

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

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

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

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

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

4.1.6. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии

документа о повышении квалификации и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

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

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

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

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1.2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательной организации соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной общеобразовательной организации и не ограничивается верхним пределом.

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

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

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об обще образовательной организации).

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

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

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

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

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

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника(ст. 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

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

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

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в

академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

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

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

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

5.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.113). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

5.3.4. Работа в выходной или праздничный день предусматривает альтернативные способы оплаты работы, предусмотренных законодательством, в первую очередь, это оплата в не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставление дня отдыха в другой день.

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

5.3.6. Работники непрерывно действующих организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

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

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей (творческих групп) проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

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

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

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

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана

образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательной организации;

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

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

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

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

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

7. Трудовая дисциплина

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому

взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария

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, действующие для данной образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

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

Кодекс профессиональной этики педагога

Глава I. Общие положения

1. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживаем ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.

2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать в себя уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

3. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и учащимися, а также другими членами общественности образовательной организации;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательной организации, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательной организации.

5. Руководитель, Совет школы, Администрация школы, Комиссия по этике, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

7. В основу Кодекса заложены следующие принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

8. Так как Кодекс – управленческий инструмент, хотя и сравнительно новый, то нужно научить сотрудников с ним обращаться. Научиться использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Для этого создается «комиссия по этике», в обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава II. Основные нормы поведения педагога.

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

5. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

8. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

9. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

10. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

11. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

12. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

13. Педагог дорожит своей репутацией.

14. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

Глава III. Взаимоотношения педагога с другими лицами.

1. Общение педагога с учениками.

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

1.2.Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития.

1.3.Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4.При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5.Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6.При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

1.7.Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.8.Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.9.Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.10.Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.11.Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

1.12.Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

2. Общение между педагогами.

2.1.Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в образовательных организациях между педагогам и высказывать ее следует с глаз на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

Сотрудники при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь своей организации за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если оное будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

2.6. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно: на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах за пределами школы.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее нет реагирования, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Кодекс профессиональной этики педагога базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель структурного подразделения школы и Комиссия по этике.

3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им и своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в организации на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательной организации выполнять свои непосредственные функции.

За руководителем подразделения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги школ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются

его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.10. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество школы (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества организации.

3.11. Педагог и руководитель подразделения школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.12. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

3.13. Педагог не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

4. Отношения с родителями и опекунами учеников.

4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важная часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в школе.

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

4.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

4.6. Руководитель структурного подразделения школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную воспитательному организации. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

5.Взаимоотношения с обществом.

5.1.Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

5.2.Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3.Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, но и не склонен к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

5.4.Педагог имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5.Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Приложение № 2
к коллективному договору

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

| | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
|---------------------------|--|
| 1. Секретарь руководителя | 3 |

Положение
о системе оплаты труда
работников школы

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. №494 - П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области», Постановления администрации Советского муниципального района от 06.11.2012 года №1052 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Советского муниципального района» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, расчёт заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда, должностных окладов (окладов, ставок заработной платы):

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

2.2. Образовательное учреждение с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательного учреждения.

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

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

2.5. 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) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

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

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, библиотекарь, секретарь-руководителя, заведующий хозяйством и др.);

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

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание.

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$ФОТ_{n.n.} = ФОТ_{б} \times n.n.,$$

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

2.8. Должностные оклады работников школы устанавливаются в зависимости от сложности выполняемой работы, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, как это предусмотрено федеральным законодательством.

Указанные оклады могут устанавливаться на неопределенный срок, а также период выполнения определенной работы или на иной установленный

работодателем срок. Введение, изменение или отмена повышенных окладов производятся работодателем с соблюдением правил изменений трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения оклада не был установлен соглашением сторон при ее введении.

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

2.9. Должностные оклады работников школы (кроме руководителя, заместителей и педагогических работников) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в зависимости от сложности выполняемой работы, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, как это предусмотрено федеральным законодательством.

Указанные оклады могут устанавливаться на неопределенный срок, а также период выполнения определенной работы или на иной установленный работодателем срок. Введение, изменение или отмена повышенных окладов производятся работодателем с соблюдением правил изменений трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения оклада не был установлен соглашением сторон при ее введении.

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

2.10. Оплата труда осуществляется:

- педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;
- по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.11. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс $\Phi OT_{п.п.}$, состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_c).

Объем специальной части определяется по формуле

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{п.п.} \times c,$$

где c – коэффициент размера специальной части $\Phi OT_{п.п.}$, который устанавливается учреждением самостоятельно.

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

3.3. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$) и порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{аз}$) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Советского муниципального района.

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

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

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

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

3.7. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина- Давыдова, Виноградова и др.) -до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;

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

ж) предметы, изучаемые по адаптированной программе:

начальная школа:

1-й класс – 1.15;

русский язык: письмо и чтение, чтение и развитие речи -1.15,

математика, окружающий мир, технология, изобразительное искусство, музыка, специальные коррекционные занятия по развитию психомоторики и сенсорных процессов, факультативные занятия, ЛФК – 1.1,

физическая культура – 1.2;

для 5-9 классов:

математика, природоведение, обществознание, история, биология, география – 1.1,

русский язык: письмо и чтение, чтение и развитие речи, технология, СБО – 1.15;

изобразительное искусство, музыка – 1.05,

физическая культура – 1.2.

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

1.05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

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

3.9. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{mn} \times Ч_{аз} \times У \times А \times К + Д_{нз} ,$$

где:

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

$Д_{нз}$ - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении №2).

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

3.10. Порядок стимулирования работников учреждения определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

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

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

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных (стимулирующих) выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение №3) . Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной Управляющим Советом школы по представлению руководителя организации.

IV. Расчет заработной платы руководящих работников образовательного учреждения.

4.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times К,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

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

При исчислении размера средней заработной платы педагогических, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы руководителя учреждения не учитываются выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с пунктом 3.12 настоящего Положения.

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

4.5. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.6. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям, представленных в таблице 1 приложения №4 к настоящему Положению:

4.7. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2 приложения №4 настоящего Положению:

4.8. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

4.11. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении определяется по списочному составу на начало учебного года.

4.12. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

V. Выплаты компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения

5.1. В соответствии с Законом Саратовской области от 31.10.2008 № 262- ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и решением Муниципального Собрания Советского муниципального района от 26.11.2008 № 583 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Советского муниципального района» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах,
- работа с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,
- совмещение профессий (должностей),
- сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград.

5.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в следующем размере:

- 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством. Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу;
- иные доплаты.

5.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

5.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

5.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

5.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

| Виды работ | Компенсационный коэффициент |
|---|-----------------------------|
| 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 | 0,10 |
| за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии | 0,05 |
| за заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| за заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| при наличии комбинированных мастерских | 0,35 |
| за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений | 0,20 |
| заведование музейной комнатой | 0,25 |
| за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов) | до 0,5 |
| за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) | 0,10 |
| за руководство школьным методическим объединением | 0,10 |

| Виды работ | Компенсационный коэффициент |
|--|-----------------------------|
| за ведение делопроизводства | 0,15 |
| за исполнение обязанностей лаборанта при подготовке лабораторных работ | 0,20 |
| за выполнение обязанностей сопровождающего при организации перевозок | 0,10 |
| за охрану труда и технику безопасности | 0,30 |
| за организацию горячего питания | 0,20 |
| за обслуживание школьного сайта | 0,20 |
| за обслуживание официальных сайтов | 0,20 |
| за исполнение обязанностей техника ИКТ | 0,30 |
| за ведение электронных систем: Дневник. ру, СтатГрад | 0,10 |
| За ведение мониторинговых исследований региональных систем общего образования | 0,10 |
| за руководство научным обществом | 0,05 |
| за организацию методической службы | 0,10 |
| за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совещаний при директоре | 0,10 |
| повару за выполнение обязанности шеф-повара | 0,20 |
| за ведение документации, сдачу отчётов по питанию | 0,10 |
| Водителю школьного автобуса за сложность, напряжённость работы и не нормированный рабочий день | 1,0 |

Размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

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

5.6. Выплаты за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с решением Муниципального Собрания Советского муниципального района от 26.11.2008 № 583 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Советского муниципального района»;

- надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

6.2. В целях повышения мотивации качественного труда молодых специалистов с педагогическим образованием в образовательных учреждениях и в качестве дополнительной меры социальной поддержки заработную плату специалистам указанной категории увеличить до уровня средней заработной платы педагогических работников за счет выплаты надбавки на период до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогов.

Таблица 1

**Должностные оклады
педагогических работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений образования всех типов и видов, за исключением учреждений
дошкольного образования**

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей) |
|----------|---|--|
| 1. | Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допр изывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего) | 9870 |

Таблица №2

Оклады по профессиям

| Оклад, руб. | Разряды | | | | | | | |
|----------------|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | 4046 | 4082 | 4134 | 4227 | 4419 | 4608 | 4858 | 5092 |

**Положение по установлению доплат педагогическим работникам
за неаудиторную занятость**

1. Настоящее положение регламентирует размер доплаты педагогических работников общеобразовательного учреждения за выполнение неаудиторной занятости.

2. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб.ученико-час) входят аудиторная и неаудиторная занятость.

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

4. 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.

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

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

$i=1$

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

6. Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

7. Неаудиторная занятость педагогических работников состоит из следующих составляющих:

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

8. Общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения – средней
общеобразовательной школы р.п. Советское Советского района
Саратовской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. №494 –П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области».

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников школы.

1.3. Положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда работников учреждения. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

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

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы и выплачиваются 1 раз в месяц.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в год (август) по результатам труда работников школы в предыдущие двенадцать месяцев (период 01 сентября по 31 августа)

1.6. Система стимулирующих выплат работникам школы включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников МБОУ - СОШ р.п. Советское (включено в штатное расписание).

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками МБОУ - СОШ р.п. Советское пределах выделенного финансирования.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ - СОШ р.п. Советское распределяются Управляющим советом школы по представлению руководителя школы и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению

стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ - СОШ р.п. Советское (далее - Комиссия).

2. Основание для стимулирования

2.1. Основанием для стимулирования работников ОУ являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

2.2. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям. (Приложение №1)

3. Система оценки индивидуальных работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников общеобразовательного учреждения являются:

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

3.2. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогического и учебно-вспомогательного персонала осуществляется в портфолио.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях обслуживающего персонала осуществляется посредством контроля за выполнением ими обязанностей и поручений заместителем директора по УР, ВР, АХР.

3.4. Структура оценки состоит из перечня критериев оценки профессиональной деятельности педагогических работников, заместителей директора, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирование работников образовательного учреждения осуществляется по бальной системе в соответствии с утвержденными показателями качества и результативности профессиональной деятельности.

4.2. Показатели эффективности деятельности устанавливаются каждой категории работников.

4.3. Каждому показателю эффективности деятельности устанавливаются индикаторы измерения. Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов для определенной категории работников.

4.4. Максимальное количество баллов для определенной категории работников по отношению к максимальному количеству баллов учителей составляет следующее соотношение:

- основной персонал учреждения - 100 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 60 баллов;
- административно-управленческий персонал – 100 баллов;
- обслуживающий персонал – 25 баллов.

4.5. В случае совмещения должностей оценочный лист заполняется по основной деятельности.

4.6. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю директора

4.7. Для расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за год и обоснования данного расчета, на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является директор общеобразовательного учреждения. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Для вновь принятых на работу выплата стимулирующего характера устанавливается в следующем размере: педагогическим работникам – до 20 баллов, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – до 10 баллов.

4.8. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

4.9. Комиссия Управляющего совета распределяет стимулирующие выплаты работникам на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации общеобразовательного учреждения и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

4.10. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

4.11. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.12. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов)

нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.16. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

5. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по школе.

5.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации МБОУ - СОШ р.п. Советское, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

5.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

5.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

5.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором МБОУ – СОШ р.п. Советское.

5.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

5.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

6. Порядок определения размера стимулирующих выплат

6.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда производится Управляющим советом (Комиссией) по представлению директора общеобразовательного учреждения.

6.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится 1 раз в год с 01 сентября по итогам учебного года.

6.3. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям, относящимся к работнику.

6.4. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла по общеобразовательному учреждению необходимо стимулирующую часть фонда оплаты труда разделить на общее количество баллов по общеобразовательному учреждению.

6.5. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

6.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

7. Порядок выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты назначаются в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

7.2. Размер выплат стимулирующего характера работников общеобразовательного учреждения производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем совете.

7.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производить по результатам отчетного периода (учебный год: с 01 сентября по 31 августа). В июне-месяце учитываются показатели первого и второго полугодия учебного года.

7.4. Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, из декретного отпуска, из творческого отпуска производить распределение стимулирующих баллов в размере: педагогическим работникам – до 20 баллов, иным работникам - до 10 баллов.

В последующие годы работы производить распределение стимулирующих баллов согласно п.7.3. данного Положения.

7.5. Стимулирующая выплата осуществляется равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

7.6. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работников школы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работников школы, в котором учтены стимулирующие выплаты.

7.7. Стимулирующая часть ФОТ не выплачивается работникам:

- уволенным по собственному желанию;
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (уволенных по сокращению штатов, за нарушение трудовой дисциплины);
- проработавшим менее отчетного периода.

7.8. Стимулирующая часть выплачивается:

- одновременно педагогическим работникам, ушедшим в длительный отпуск сроком до одного года;
- равными долями ежемесячно с сентября по декабрь, с января по июнь педагогическим работникам, имеющим звание «Учитель-наставник».

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников

**Критерии и показатели качества и результативности труда
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

| № | Критерии | Показатели | | | | |
|----------|--|--|--------|-------------|---------|--|
| 1 | Достижение высокого качества и доступности общего образования | Максимальный балл по критерию 24 | | | | |
| | | <u>1) доля учащихся 9-х классов, получивших аттестаты</u> <i>Примечание: критерий оценивается 1 раз в год, в июне</i> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | до 40% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% | |
| | | 0 | 8 | 16 | 24 | |
| | | <u>2) доля учащихся 11-х классов, получивших аттестаты</u> <i>Примечание: критерий оценивается 1 раз в год, в июне</i> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | до 40% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% | |
| | | 0 | 8 | 16 | 24 | |
| | | <u>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам</u> <i>Примечание: критерий оценивается 1 раз в год, в июне; для основных общеобразовательных школ критерий не учитывается</i> | | | | Выставляется максимальный балл |
| | | до 10 % | | 10% и более | | |
| | | 0 | | 24 | | |
| | | <u>4) качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | 0 | +1% | +2% | +3% | |
| | | 0 | 4 | 8 | 16 | 24 |
| | | <u>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | 0 | 0,1-5% | 6-10% | 11-15% | |
| 0 | 4 | 8 | 16 | 24 | | |

| | | | | |
|---|-------------------------|--------------------|-----------|--|
| <i>6) результативное наличие экспериментальной площадки</i> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| Региональная | Муниципальная | Внутри школьная | Нет | |
| 24 | 16 | 8 | 0 | |
| <i>7) участие педагогов в опытно-экспериментальной деятельности по предметам, апробирование новых методик, УМК</i> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| На региональном уровне | На муниципальном уровне | На школьном уровне | Нет | |
| 24 | 16 | 8 | 0 | |
| <i>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения</i> <i>Примечание: для основных общеобразовательных школ критерий не учитывается</i> | | | | Выставляется максимальный балл |
| имеется хотя бы один класс | менее 50 % | 50 – 75 % | Более 75% | |
| 4 | 8 | 16 | 24 | |
| <i>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ</i> <i>Примечание: для основных общеобразовательных школ критерий не учитывается</i> | | | | Выставляется максимальный балл |
| 0 | 1-5% | 6-19% | Более 20% | |
| 0 | 8 | 16 | 24 | |
| <i>10) создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</i> | | | | Выставляется максимальный балл |
| имеется | отсутствует | | | |
| 24 | 0 | | | |
| <i>11) динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий мониторинг 4-х, 9-х, 11-х классов)</i> | | | | Выставляется максимальный балл |
| отрицательная | стабильная | положительная | | |
| 0 | 12 | 24 | | |
| <i>12) сохранность контингента</i> | | | | Выставляется максимальный балл |
| снизился | стабилен | повысился | | |
| 0 | 12 | 24 | | |
| <i>13) доля учащихся 9-х классов, успешно прошедших аттестацию в основные сроки (до пересдачи)</i> | | | | Выставляется |

| | | | |
|---|---------------|------------|--------------------------------|
| | | | максимальный балл |
| 100% | 98-99% | 97% и ниже | |
| 24 | 12 | 0 | |
| <i>14) доля учащихся 11-х классов, успешно прошедших аттестацию в основные сроки (до пересдачи)</i> | | | Выставляется максимальный балл |
| 100% | 98-99% | 97% и ниже | |
| 24 | 12 | 0 | |
| <i>15) соответствие общего среднего балла ГИА-9 по школе общему среднему баллу по району</i> | | | Выставляется максимальный балл |
| выше | соответствует | ниже | |
| 24 | 12 | 0 | |
| <i>16) соответствие общего среднего балла ЕГЭ по школе общему среднему баллу по району</i> | | | Выставляется максимальный балл |
| выше | соответствует | ниже | |
| 24 | 12 | 0 | |
| <i>17) соответствие общего среднего балла ЕГЭ по школе общему среднему баллу по региону</i> | | | Выставляется максимальный балл |
| выше | соответствует | ниже | |
| 24 | 12 | 0 | |
| <i>Подтверждающие документы, заверенные учредителем:</i> К1П1-К1П4: Выписки из протоколов педагогических советов, заверенные руководителем. К1П5: Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и Всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях. Копии дипломов, грамот. Справка-подтверждение, заверенная руководителем. К1П6: Выписки из приказов, свидетельствующие о присвоении статуса экспериментальной площадки, анализ результативности опытно-экспериментальной деятельности. К1П7: Выписка из приказов, копии сертификатов и др. К1П8- К1П9: Выписка из протокола педагогического совета со списком учащихся профильных классов. | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--------|-----------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|
| | | Справка по форме, заверенная руководителем. Ксерокопии приказов, регламентирующие сетевое взаимодействие. К1П10: Предоставить копию индивидуального учебного плана. К1П11: Предоставить справку, заверенную методистом по учебным дисциплинам и контролирующим проведение мониторингов. К1П13: Справка, заверенная начальником отдела управления образовательными учреждениями. К1П14: Справка, заверенная начальником отдела управления образовательными учреждениями. К1П15: Справка, заверенная начальником отдела управления образовательными учреждениями. К1П16: Справка, заверенная начальником отдела управления образовательными учреждениями. К1П17: Справка, заверенная начальником отдела управления образовательными учреждениями. | | | | | |
| | Итого по критерию 1: | | | | | | |
| 2. | Обеспечение современных условий организации образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 30 | | | | | |
| | | 1) наличие вакансий, результативность работы по кадровому обеспечению | | | | | Выставляется максимальный балл |
| | | <i>Примечание: критерий оценивается один раз в год, в декабре</i> | | | | | |
| | | 0-30 | | | | | |
| | | 2) повышение уровня качественного состава педагогических работников (доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию) | | | | | выставляется сумма баллов |
| | | <i>Примечание: критерий оценивается один раз в год, в декабре</i> | | | | | |
| | | Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию | | | | | |
| | | 0 | 0-10% | 10-20% | 20-50% | Свыше 50% | |
| | | 0 | 2 | 5 | 8 | 15 | |
| | | Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию | | | | | |
| 0 | 0-20% | 20-40% | 40-70% | Свыше 70% | | | |
| 0 | 2 | 5 | 8 | 15 | | | |
| 3) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в отчетный период | | | | | Выставляется максимальный балл | | |
| 0 | 0-10% | 10-20% | 20-50% | Свыше 50% | | | |
| 0 | 5 | 10 | 20 | 30 | | | |
| 4) доля молодых специалистов | | | | | | | |
| <i>Примечание: критерий оценивается один раз в год, в декабре</i> | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|----------------|--|----------------------------------|--|--------------|--|---------------------------|
| Менее 25% | | Более 25% | | | | | | |
| 0 | | 30 | | | | | | |
| 5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях | | | | | | | Выставляется максимальный балл | |
| 5а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период | | | | | | | | |
| 0 | 1 учитель и более (муниципальный уровень) | | 1 учитель и более (региональный уровень) | | | | | |
| 0 | 10 | | 30 | | | | | |
| <i>5б) доля учителей, участвующих в конференциях</i> | | | | | | | | |
| 0 | 0-20% | | 20-40% | 40-70% | Свыше 70% | | Выставляется максимальный возможный балл | |
| 0 | 5 | | 15 | 20 | 30 | | | |
| <i>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой</i> | | | | | | | Выставляется максимальный возможный балл | |
| 0 | 1-4 | | 5-9 | 10-14 | 15 и более | | | |
| 0 | 5 | | 10 | 20 | 30 | | | |
| <i>б) Обеспечение условий для осуществления образовательного процесса</i> | | | | | | | | |
| <i>ба) Обеспечение санитарно-гигиенических требований к условиям обучения</i> | | | | | | | | |
| температурный режим | | Световой режим | | Горячее и холодное водоснабжение | | Пищеблок | | Выставляется сумма баллов |
| Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------------------------|----------------------------|--|--|--|
| 7,5 | 0 | 7,5 | 0 | 7,5 | 0 | 7,5 | | |
| <i>бб) Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий</i> | | | | | | | | |
| Гардероб | | Туалеты, отвечающие современным требованиям | | | Лицензированный медкабинет | | Выставляется сумма баллов | |
| Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | | Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | | |
| 10 | 0 | 10 | 0 | | 10 | 0 | | |
| <i>бв) обеспечение выполнения требований безопасности образовательного учреждения:</i> | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Пожарной безопасности | | Электробезопасности | | Охраны труда и техники безопасности | | ГО и ЧС | | |
| Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | Соответствие | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | Соответствие | Наличие рекомендаций | Соответствие (наличие плана работа) | Наличие предписаний контрольно-надзорных служб | |
| 7,5 | 0 | 7,5 | 0 | 7,5 | 0 | 7,5 | 0 | |
| <i>бг) Улучшение материально-технической базы и проведение ремонта образовательных учреждений за счет привлечения спонсорских средств и внебюджетной деятельности</i> | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| приобретение оборудования | | | | выполнение ремонтных работ | | | | |
| 0-15 | | | | 0-15 | | | | |
| <i>7) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами</i> <i>Примечание: за исключением компьютеров, находящихся в компьютерном классе</i> | | | | | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | 20% | | 30% | | 40-49% | | 50% и более |

| | | | | | |
|--|---|------------------------------|--------|---------|--|
| 0 | 5 | 10 | 15 | 30 | |
| <i>8) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</i> | | | | | Выставляется сумма баллов |
| <i>8а) организация и проведение мероприятий способствующих сохранению иукреплению здоровья учащихся</i> | | | | | |
| реализация программы «Здоровый образ жизни» | | мониторинг здоровья учащихся | | | |
| 0-15 | | 0-15 | | | |
| <i>8б) Динамика показателей заболеваемости детей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года</i> | | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| Рост | | Снижение | | | |
| 0 | | 30 | | | |
| <i>8в) Динамика показателей заболеваемости педагогов в сравнении с аналогичным периодом прошлого года</i> | | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| Рост | | Снижение | | | |
| 0 | | 30 | | | |
| <i>8г) доля учащихся, охваченных 2-хразовым горячим питанием в соответствии с СанПиН.</i> | | | | | Выставляется максимальный балл |
| Меньше 70% | | 71-80% | 81-90% | 91-100% | |
| 0 | | 8 | 15 | 30 | |
| <i>9) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной</i> | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Пожарная сигнализация | | «Тревожная кнопка» | Охрана | | |
| 10 | | 10 | 10 | | |
| <i>10) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период</i> | | | | | |
| Да | | Нет | | | Выставляется |

| | | | | | |
|---|--|---|------------|--------------------------------|--|
| | | | | максимальный возможный балл | |
| | | 0 | 30 | | |
| | | <p><u>Подтверждающие документы, заверенные учителем</u></p> <p>К2П1: Справка о наличии (отсутствии) вакансий. Справка, подтверждающая соответствие педагогов занимаемым должностям (по преподаваемым предметам)</p> <p>К2П2: Информация о кадровом обеспечении на 15 октября текущего года. Справка об увеличении (уменьшении) процента категорийности (качественного состава) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.</p> <p>К2П3: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров за отчетный период. Справка по результатам получения дополнительного образования педагогическими кадрами за отчетный период.</p> <p>К2П4: Справка, заверенная руководителем ОУ.</p> <p>К2П5а: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах</p> <p>К2П5б: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие педагогов в конференции различного уровня; программы конференции, таблицы и др.</p> <p>К2П5в: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением, семинаров, мастер-классов, конференций разных уровней.</p> <p>К2П6а-К2П6в: Справка об отсутствии предписаний контрольно-надзорных служб.</p> <p>К2П6г: Справка, заверенная руководителем.</p> <p>К2П7: Справка, заверенная руководителем.</p> <p>К2П8а-К2П8в: Справки, заверенные руководителем и медицинским работником.</p> <p>К2П8г: Справка, заверенная руководителем. Мониторинг питания.</p> <p>К2П9: Копия договора об установке пожарной сигнализации, копии договора с охранным агентством.</p> <p>К2П10: Справка из ЦРБ.</p> <p>Итого по критерию 2:</p> | | | |
| 3 | Формирование системы воспитательной работы | Максимальный балл по критерию 14 | | | |
| | | <u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних и комиссии по делам несовершеннолетних</u> | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | Снижение | Сохранение | Увеличение | |
| | | 14 | 4 | 0 | |
| | | <u>2) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление</u> | | | Выставляется |

| | | | | | | |
|----------|--|---|--------|------------|--------|--|
| | | <u>спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)</u> | | | | максимальный возможный балл |
| | | Наличие | | Отсутствие | | |
| | | 0 | | 14 | | |
| | | <u>3) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | Наличие | | Отсутствие | | |
| | | 0 | | 14 | | |
| | | <u>4) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | менее 10 % | 10-19% | 20-29% | 30-39% | более 40% |
| | | 0 | 2 | 4 | 10 | 14 |
| | | <u>5) наличие и результативность собственной воспитательной программы или воспитательной системы</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | наличие | | отсутствие | | |
| | | 14 | | 0 | | |
| | | Итого по критерию 3: <u>Подтверждающие документы, заверенные учредителем</u> КЗП1: Справка о количестве обучающихся состоящих на учете в ПДН и КДН, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП2-КЗП3: Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП4: Выписки из приказов, копии дипломов, грамот, подтверждающие победы (лауреат). КЗП5: Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы. ОУ, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем. | | | | |
| 4 | Обеспечение современных условий образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 10 | | | | |
| | | <u>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | 0 | До 10% | 10-30% | 30-70% | Более 70% |
| | | 0 | 2 | 5 | 8 | 10 |
| | | <u>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период</u> | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | | 0 | 1 | 2-5 | 5-10 | Более 10 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|--|---|---------------|--|
| | 0 | 2 | 4 | 8 | 10 | |
| | <u>3) наличие различных форм органов самоуправления и результативность их деятельности</u> | | | | | Выставляется максимальный возможный балл |
| | Да | | Нет | | | |
| | 10 | | 0 | | | |
| | <u>4) количество мероприятий с активным участием родителей</u> | | | | | Выставляется максимальный возможный 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 НОИ «Наша новая школа»</u> | | | | | Выставляется максимально возможный балл |
| | Да | | | Нет | | |
| | 10 | | | 0 | | |
| | <u>б) динамика доли молодых специалистов</u> | | | | | Выставляется максимальный балл |
| | отрицательная | | стабильная | | положительная | |
| | 0 | | 5 | | 10 | |
| | <u>Подтверждающие документы, заверенные учредителем</u> К4П1: Справка, заверенная руководителем. К4П2: Ксерокопии статей К4П3: Копии положения о различных формах органов самоуправления, справки К4П4: Справка, заверенная руководителем. К4П5: Справка, заверенная руководителем. Скриншоты сайта с обновленным материалом. К4П6: Справка, заверенная начальником отдела контрольно-кадровой и правовой работы. | | | | | |
| | Итого по критерию 4: | | | | | |
| 5 | Эффективность управленческой деятельности | Максимальный балл по критерию 14 | | | | Выставляется сумма баллов |
| | | <u>1) Участие образовательных учреждений в проектной деятельности</u> | | | | |
| | | <u>1а) участие ОУ в приоритетном национальном проекте образования</u> | | | | |
| | <i>Результативность программы развития</i> | <i>Участие в региональном конкурсе «Лучшая сельская школа»</i> | <i>Результативный мониторинг деятельности учителей, победителей конкурса</i> | <i>Участие учащихся в конкурсах ПНПО «Поддержка талантливой</i> | | |

| | | | | |
|--|---------------------------|---|---|---|
| | | «Лучший учитель» | молодежи» (наличие стипендиатов Губернатора) | |
| 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | |
| <u>1б) участие ОУ в реализации НОИ «Наша новая школа»</u> | | | | |
| Средняя наполняемость классов в пределах установленной нормы | Сетевое взаимодействие ОУ | Мониторинг реализации КПО по каждому их направлений | Экономия фонда оплаты труда с целью обеспечения учебного процесса | Выставляется сумма баллов |
| 4 | 2 | 4 | 4 | |
| <u>1в) участие ОУ в социально-значимых проектах</u> | | | | |
| Да | Результативность | Нет | | Выставляется максимально возможный балл |
| 7 | 14 | 0 | | |
| <u>1г) участие ОУ в других проектах (АИСУКО, электронный мониторинг)</u> | | | | |
| Да | Результативность | Нет | | Выставляется максимально возможный балл |
| 7 | 14 | 0 | | |
| <u>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности</u> <u>Примечание: критерий учитывается 1 раз в год, в июне</u> | | | | |
| Да | Нет | | | Выставляется максимально возможный балл |
| 14 | 0 | | | |
| <u>3) экономное использование теплоэнергетических ресурсов (ТЭР)</u> | | | | |
| Экономия ТЭР | Перерасход ТЭР | | | Выставляется максимально возможный балл |
| 14 | 0 | | | |
| <u>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций</u> | | | | |
| Да | Нет | | | Выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 14 | | | |
| <u>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере</u> | | | | |
| | | | | Выставляется |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|-------------------------|-----------|---|
| <i>образования(отсутствии предписаний контролирующих соблюдение трудового законодательства органов: прокуратуры, инспекции по труду, профсоюза)</i> | | | | | максимально возможный балл |
| наличие | | отсутствие | | | |
| 0 | | 14 | | | |
| <i>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период</i> | | | | | Выставляется максимально возможный балл |
| 5-10% | 11-15% | 16-20% | 21-25% | Свыше 25% | |
| 2 | 4 | 7 | 10 | 14 | |
| <i>7) трудовая исполнительская дисциплина руководителей</i> | | | | | Выставляется сумма баллов |
| соблюдение трудовой дисциплины | | своевременное качественное оформление и предоставление документации | | | |
| 0-2 | | 0-12 | | | |
| <i>8) функционирование системы государственно-общественного управления (наличие)</i> | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Управляющий Совет | Попечительский Совет | Родительский комитет | Профсоюзные организации | | |
| 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <i>9) удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования</i> | | | | | Выставляется максимальный балл |
| от 95-100% | от 81-94% | 75-80% | До 75% | | |
| 14 | 10 | 8 | 4 | | |
| <i>10) реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)</i> | | | | | Выставляется максимальный балл |
| имеется | | отсутствует | | | |
| 14 | | 0 | | | |
| <i>Подтверждающие документы, заверенные учредителем</i> К5П1а: Анализ, справка, заверенная руководителем. К5П1б: Перечень нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию НОИ. К5П1в-К5П1г: Справки, заверенные руководителем. К5П2: Копии публикаций публичных отчетов руководителей ОУ в СМИ; распечатка публичного отчета со | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|-----------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| | | страниц сайта в сети Интернет. К5П3: Справка, заверенная руководителем. К5П4-К5П7: Справка, заверенная руководителем. К5П8: Справка, заверенная заместителем начальника управления образования. К5П9: Справка, заверенная педагогом-психологом управления образования. К5П10: Справка, заверенная начальником отдела МУ «Информационно-методического отдела». | | | |
| | Итого по критерию 5: | | | | |
| 6 | Признание высоких профессиональ ных достижений руководителя ОУ | Максимальный балл по критерию 8 | | | |
| | | <u>1). Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства</u> | | | Выставляется сумма баллов |
| | | Всероссийский уровень | Региональный уровень | Муниципальный уровень | |
| | | 4 | 2,5 | 1,5 | |
| | | <u>2). Результативное зафиксированное личное участие в семинарах, конференциях, форумах; представление личного опыта и его распространение</u> | | | Выставляется сумма баллов |
| | | Всероссийский уровень | Региональный уровень | Муниципальный уровень | |
| | | 4 | 2,5 | 1,5 | |
| | | <u>3). Наличие собственных публикаций в профессиональных изданиях</u> | | | Выставляется сумма баллов |
| | | Всероссийский уровень | Региональный уровень | Муниципальный уровень (газета «Заря») | |
| | | 4 | 2,5 | 1,5 | |
| | | <u>4). Результативное зафиксированное личное участие руководителей в методических объединениях, в экспертных комиссиях, группах и другие</u> | | | Выставляется сумма баллов |
| | | Региональный уровень | Муниципальный уровень | | |
| | | 0-4 | 0-4 | | |
| <u>Подтверждающие документы, заверенные учредителем</u> К6П1-К6П2: Копии свидетельств, сертификатов, подтверждающих выступление. К6П3: Ксерокопии статей К6П4: Копии свидетельств, сертификатов, подтверждающих выступление | | | | | |
| | Итого по критерию 6: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются) | | | | |

**Критерии и показатели качества и результативности
труда воспитателя в группе продлённого дня**

| 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) | | | | | | |
| | | <u>Пример.</u> Петрова А.Н. (воспитатель группы продлённого дня) (К1П3+ К1П4+К1П6):3; (16+12+12):3=40:3=13,3 (средний балл) Богданова Л.П. (воспитателя детского дома) (К1П1+ К1П2+К1П4+ К1П7):4; (2+6+16+8):4=8 (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. | | | | | | выставляется максимально возможный балл | | |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | | | |
| 0 | | 2 | 6 | 11 | 15 | | | |
| 2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе | | | | | | | | |
| участие 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 воспитанников 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 | |
| | | 6) соблюдение трудовой дисциплины К2П6 | | | | | Выставляется сумма баллов |
| | | Соблюдение трудовой дисциплины | | Своевременное качественное предоставление документации | | | |
| | | Да | Нет | Да | Нет | | |
| | | 5 | 0 | 10 | 0 | | |
| | | 7) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П7 | | | | | |
| | | Да | | Нет | | | |
| | | 0 | | 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 - 7 (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 | 6 | 10 | 14 | 17 | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|---|
| | | 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 | 6 | 10 | 14 | 17 |
| | | 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 | 6 | 10 | 14 | 17 |
| | | 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. | | | | | | Подтверждающие документы: | |
| 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 | |
| 11) участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы школы К5П11 | | | | | |
| Да | | | Нет | | |
| 15 | | | 0 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------|---|-----------------------|---|--|
| | | 12) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.) К5П12 | | | | | |
| | | Да | | | | Нет | |
| | | 15 | | | | 0 | |
| 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. | | | | | | | |
| Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 12): | | | | | | | |
| б. | 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 КПОМО (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. | | | | | : | |
| | | Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5): | | | | | | |
| 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. | |
| 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 педагогов –психологов образовательного учреждения**

| 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 - 16 | | | | | |
| 1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.)(от учащихся начальных классов) | | | | | | | |
| | | менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | 2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.)(от учащихся 5-8 классов) | | | | | выставляется максимально | |

| | | | | | |
|--|-----------|-----------|-------------|------------|---|
| менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | 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 Максимальный балл по критерию 3 - 16

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------|------------|------------|---|
| психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса | 1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.). | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | менее 30 % | 30 - 59 % | 60 - 70 % | более 70 % | | |
| | 3 | 5 | 12 | 16 | | |
| | 2. Доля 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 | 16 | | |
| | 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 | 16 | |
| | 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 | 16 | |
| | 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 | 16 | |
| 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 | |
| 6) участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы школы К4П6 | | | | |
| Да | | Нет | | |
| 16 | | 0 | | |
| 7) создание элементов образовательной структуры (оформление кабинета и пр.) К4П7 | | | | |
| Да | | Нет | | |
| 16 | | 0 | | |
| 8) наличие регулярно обновляемых блогов на сайте школы в сети Интернет К4П8 | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Нет | | 1-3 | Более 3 | |
| 0 | | 5 | 16 | |
| 9) соблюдение трудовой дисциплины К4П9 | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины | | Своевременное качественное предоставление документации | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|-----|-----------|---|------------|---|
| | | Да | Нет | Да | Нет | | |
| | | 6 | 0 | 10 | 0 | | |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 9, 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, справки, скриншот | | | | | | | |
| 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, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10 | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| | | менее 20 % | 20 % - 39 % | 40 % - 59 % | 60 % - 79 % | 80 % и более | | |
| | | 0 | 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. | Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе | Максимальный балл по критерию 6 - 16 | | | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | | 1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | школьной | муниципальной | региональной | | |
| | | 2 - член | 3 - член | 4 - член | | |
| | | 3 - руководитель | 4 - руководитель | 5 - руководитель | | |
| | | 2) Педагог –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

| N п/п | Критерии | Показатели | | | | | |
|--|--|--|-----------|-----------|-------------|------------|---|
| Итого по критерию 1: | | | | | | | |
| 1. | Уровень профессиональной культуры социального педагога | Максимальный балл по критерию 1 - 15 | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне | | | | | |
| | | менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | |
| | | 0 | 2 | 6 | 11 | 15 | |
| 2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---------------------------|
| участие социального педагога в конференциях в режиме on-line | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов | использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов | использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса | использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса | наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме | выставляется средний балл |
| 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | |
| 3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий | | | | | | |
| использование социально – педагогических технологий | использование тренинговых форм работы | организация системной работы с волонтерами | организация благотворительных мероприятий и акций | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов всех уровней | | выставляется сумма баллов |
| 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | | |
| 4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога | | | | | | |
| наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального) | | выставляется сумма баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |

| | | | | | | |
|--|-----------|--|-------------|------------|---|--|
| 5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) | | | | | | |
| 0 | до 10 % | 10 - 19 % | 20 % - 30 % | более 30 % | | |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 15 | | |
| б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11 кл.) | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | | |
| 0 | 2 | 6 | 11 | 15 | | |
| в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения) | | | | | | |
| менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | | |
| 0 | 2 | 6 | 11 | 15 | | |
| б) создание элементов образовательной структуры (оформление кабинета и пр.) К4П7 | | | | | | |
| да | | Нет | | | | |
| 16 | | 0 | | | | |
| 7) наличие регулярно обновляемых блогов на сайте школы в сети Интернет К4П8 | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| Нет | | 1-3 | | Более 3 | | |
| 0 | | 5 | | 16 | | |
| 16 | | | | | | |
| 8) соблюдение трудовой дисциплины К4П9 | | | | | | |
| соблюдение трудовой дисциплины | | Своевременное качественное предоставление документации | | | | |
| Да | | Нет | | Да | | |
| 6 | | 0 | | 10 | | |
| | | | | Нет | | |
| | | | | 0 | | |

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 8)

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, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.) | | | | | | | |
| в полной мере | | частично | | отсутствие | | | |
| 15 | | 8 | | 0 | | | |
| Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу): | | | | | | | |
| Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | |
| 3. | Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями | Максимальный балл по критерию 3 - 16 | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| | | 1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися | | | | | |
| | | положительная динамика | | отрицательная динамика | | сохранение показателей | |
| | | 5 | | 0 | | 3 | |
| | | 2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете | | | | | |
| | | увеличение | | сохранение | | снижение | |
| 0 | | 3 | | 16 | | | |
| 3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях) | | | | | выставляется максимально возможный балл | | |

| | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------|---|
| менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | |
| 0 | 2 | 6 | 11 | 15 | |
| 4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | |
| 0 | 2 | 6 | 11 | 15 | |
| 5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | |
| 0 | 2 | 6 | 11 | 15 | |
| 6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| 30 - 49 % | | 50 - 69 % | | 70 - 100 % | |
| 5 | | 8 | | 16 | |
| 7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 50 % | | 50 - 79 % | | 80 - 100 % | отсутствие конфликтных ситуаций |
| 0 | | 8 | | 12 | 16 |
| 8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных горячим питанием | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 20 % | 20 % - 39 % | 40 % - 59 % | 60 % - 79 % | 80 % и более | |
| 0 | 4 | 8 | 12 | 15 | |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|-------------|---------------|--------------|---------------|---|--|
| | | 9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| | | менее 20 % | 20 % - 39 % | 40 % - 59 % | 60 % - 79 % | 80 % и более | | |
| | | 0 | 4 | 8 | 12 | 15 | | |
| | | 10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| | | менее 20 % | 20 % - 39 % | 40 % - 59 % | 60 % - 79 % | 80 % и более | | |
| | | 0 | 4 | 8 | 12 | 15 | | |
| Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу): | | | | | | | | |
| Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | |
| 4. | Результативность 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 максимально возможный балл | |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | | |
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | | |
| | | 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | | | | | выставляется максимально возможный балл | |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | | |
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | | |
| | | 3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | | | | | выставляется максимально возможный балл | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|------------------------|------------------------|---|--------------------------|---|
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | |
| | | 0 | 3, руководитель - 5 | 7, руководитель - 9 | 12, руководитель - 14 | 16, руководитель - 16 | |
| | | 4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др. | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более | |
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | |
| | | 5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д. | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | типовая | | адаптированная | | авторская | |
| | | 1 | | 5 | | 16 | |
| | | 6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПОМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах) | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | учрежденческий уровень | | муниципальный уровень | | региональный уровень | |
| | | 8 | | 12 | | 16 | |
| | | Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6): | | | | | |
| | | Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | |
| 5. | Общественная деятельность педагогического работника | Максимальный балл по критерию 5 - 5 | | | | | |
| 1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | | выставляется максимально возможный балл | | |
| школьной | | муниципальной | | региональной | | | |
| | | 2 - член | | 3 - член | | 4 - член | |
| | | 3 - руководитель | | 4 - руководитель | | 5 - руководитель | |

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

**Критерии и показатели качества и результативности
труда учителей-предметников и учителей начальных классов** На титульном листе
портфолио указывается аудиторная и неаудиторная нагрузка учителя, количество
обучающихся по классам за отчетный период

| N п/ п | Критерии | Показатели | | | | | |
|--------------|--|---|---------------------------|---------------------------------------|---|------------|---|
| 1. | Уровень предоставления содержания образования. | Максимальный балл по критерию - 16 | | | | | |
| | | <u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня(от учащихся 10 - 11 классов)К1П1</u> | | | | | |
| | | 0 | до 40 % | 40 - 59 % | 60 - 79 % | 80 - 100 % | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | <u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе и программы дистанционного обучения (исключая программы элективов)К1П2</u> | | | | | |
| | | 0 | до 40 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | <u>3) 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 К1П3</u> | | | | | |
| | | 0 | до 40 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | <u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10 - 11 классов) К1П4</u> | | | | | |
| | | 0 | до 10 % | 10 - 19 % | 20 % - 30 % | более 30 % | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | <u>5) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы – система Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, система Л.В. Занкова,К1П5</u> | | | | | |
| | | 0 | до 40 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | <u>6) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П6</u> | | | | | |
| | | школьный эксперимент | муниципальный эксперимент | региональный, федеральный эксперимент | выставляется максимально возможный балл | | |
| | | 8 | 10 | 16 | | | |
| | | <p>Подтверждающие документы: рабочие программы педагогов, выписки из приказов, копия индивидуального плана, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию</p> <p>В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6</p> | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---------------------------|
| 2. Уровень профессиональной культуры педагога | Максимальный балл по критерию – 16 | | | | | выставляется максимально возможный балл | | |
| | <u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u> | | | | | | | |
| | менее 20 % | 20 - 39 % | 40 - 59 % | 60 % - 79 % | 80 - 100 % | | | |
| | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | | | |
| | Подтверждающие документы: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию | | | | | | | |
| | <u>2) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе К2П2</u> | | | | | | | |
| | участие учителя в конференциях в режиме on-line | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов | использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебных-методических комплектов | 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 |
| | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | | 16 | |
| | Подтверждающие документы: копия экрана (Prin 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. | | | | | | | |
| | <u>3) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u> | | | | | | | |
| 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 | 6 | | | | |
| Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, копии благодарственных писем, грамот, дипломов и т.д. | | | | | | | | |
| <u>4) результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u> | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---------------------------|
| | 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 | 6 | |
| Подтверждающие документы: копии протоколов педсоветов, копии распорядительных документов по результатам участия, грамоты, дипломы и т.д. | | | | | | |
| <u>5) результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u> | | | | | | |
| <u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) К2П5</u> | | | | | | |
| 0 | до 10 % | 10 - 19 % | 20 % - 30 % | более 30 % | выставляется максимально возможный балл | |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | | |
| <u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10 - 11 классов) К2П5</u> | | | | | | |
| 0 | до 10 % | 10 - 19 % | 20 % - 30 % | более 30 % | выставляется максимально возможный балл | |
| | 2 | 6 | 12 | 16 | | |
| Подтверждающие документы: заверенные копии страниц журнала с указанием общего числа обучающихся 8-9 или 10-11 классов у данного педагога | | | | | | |
| <u>6) соблюдение трудовой дисциплины К2П6</u> | | | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины | | | Своевременное предоставление документации | | Выставляется сумма баллов | |
| Да | | Нет | Да | Нет | | |
| 6 | | 0 | 10 | 0 | | |
| <u>7) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П7</u> | | | | | | |
| Да | | | Нет | | | |
| 0 | | | 16 | | | |
| Подтверждающие документы: справки | | | | | | |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-7 | | | | | | |
| 3. Динамика учебных достижений обучающихся | Максимальный балл по критерию - 16 | | | | | |
| <u>1) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ КЗП1</u> | | | | | | |
| Ниже установленного «допустимого» порога | | На уровне установленного «допустимого» порога и не более 50 баллов | Выше установленного «допустимого» порога 51-80 баллов | Выше установленного «допустимого» порога 81-100% баллов | выставляется максимально возможный балл | |
| 0 | | 5 | 12 | 16 | | |

| | | | | | |
|---|-------------|------------|---------------|------------|---|
| <p>Подтверждающие документы: информация о результатах ЕГЭ и годовых отметках, заверенная директором</p> | | | | | |
| <p><u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</u></p> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 50 % | 50 - 59 % | 60 - 70 % | более 70 % | | |
| 0 | 5 | 12 | 16 | | |
| <p>Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором</p> | | | | | |
| <p><u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3</u></p> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 30 % | 30 % - 49 % | 50 - 59 % | 60 - 70 % | более 70 % | |
| 0 | 3 | 5 | 12 | 16 | |
| <p>Подтверждающие документы: информация по каждому обучающемуся, содержащая наименование курса и профиль обучения, заверенная директором</p> | | | | | |
| <p><u>4) динамика качества знаний в течение отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплексам делится на количество классов-комплектов у данного педагога) КЗП4</u></p> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| снижение | 1 - 3 % | 4 - 5 % | 6 - 10 % | более 10 % | |
| 0 | 2 | 5 | 12 | 16 | |
| <p>Подтверждающие документы: копии страниц классных журналов, заверенные директором</p> | | | | | |
| <p><u>5) своевременное заполнение Дневник .ру КЗП5</u></p> | | | | | |
| Да | | | Нет | | |
| 16 | | | 0 | | |
| <p><u>6) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе КЗП6</u></p> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 50 % | 50 - 59 % | 60 - 70 % | более 70 % | | |
| 0 | 5 | 12 | 16 | | |
| <p>Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором</p> | | | | | |
| <p><u>7) доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП7</u></p> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| менее 80 % | 80 - 90 % | 90 - 100 % | 100 % | | |
| 0 | 5 | 12 | 16 | | |
| <p>Подтверждающие документы: информация классного руководителя</p> | | | | | |
| <p><u>8) динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий, мониторинговых исследований, промежуточной аттестации) КЗП8</u></p> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| отрицательное | | стабильное | положительное | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | 0 | 12 | 16 | |
| | Подтверждающие документы: справки, копии приказов, протоколов | | | |
| | <u>9) доля обучающихся 9-х классов, успешно прошедших аттестацию в основные сроки (до пересдачи) КЗП9</u> | | | |
| | 100% | 98-99% | 97% и ниже | выставляется максимально возможный балл |
| | 16 | 12 | 0 | |
| | Подтверждающие документы: справки, копии приказов, протоколов | | | |
| | <u>10) доля учащихся 11 классов, успешно прошедших аттестацию в основные сроки до пересдачи КЗП10</u> | | | |
| | выставляется максимально возможный балл | | | |
| | Выше | Соответствует | Ниже | |
| | 16 | 12 | 0 | |
| | Подтверждающие документы: справки | | | |
| | <u>11) соответствие общего среднего балла ЕГЭ по школе общему среднему баллу по району КЗП11</u> | | | |
| | выставляется максимально возможный балл | | | |
| | Выше | Соответствует | Ниже | |
| | 16 | 12 | 0 | |
| | Подтверждающие документы: справки | | | |
| | <u>12) Соответствие общего среднего балла ГИА-9 по школе общему среднему баллу по району КЗП12</u> | | | |
| | выставляется максимально возможный балл | | | |
| | Выше | Соответствует | Ниже | |
| | 16 | 12 | 0 | |
| | Подтверждающие документы: справки | | | |
| | В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю | | | |
| 4. Результативность внеучебной деятельности и по преподаваемым предметам | Максимальный балл по критерию 16 | | | |
| | <u>1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность К4П1</u> | | | |
| | 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 | | | |
| | <u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u> | | | |
| | выставляется максимально возможный балл | | | |
| | 0 | школьный | муниципальный | региональный |
| | 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 |
| | | | | более высокий уровень |
| | | | | 1 призовое место - 14 2 и более - 16 |
| | Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| <u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u> | | | | | 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 | |
| <u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u> | | | | | 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 | |
| <u>5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5</u> | | | | | 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 | |
| <u>6) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6</u> | | | | | 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 | | | | | |
| <u>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</u> | | | | | 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 | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|--|---------------------------------|------------|---------------------------------|---|----|----|----|--|
| | <p>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.</p> | | | | | | | | | |
| | <p>Подтверждающие документы: информация директора</p> | | | | | | | | | |
| | <p><u>8) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8</u></p> | <p>выставляется максимально возможный балл</p> | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>10 - 29 %</td> <td>30 - 39 %</td> <td>40 - 50 %</td> <td>более 50 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>16</td> </tr> </table> | 10 - 29 % | 30 - 39 % | 40 - 50 % | более 50 % | 5 | 8 | 12 | 16 | |
| 10 - 29 % | 30 - 39 % | 40 - 50 % | более 50 % | | | | | | | |
| 5 | 8 | 12 | 16 | | | | | | | |
| | <p>Один обучающийся учитывается 1 раз</p> | | | | | | | | | |
| | <p>Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов</p> | | | | | | | | | |
| | <p><u>9) признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями по итогам анкетирования администрации (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9</u></p> | <p>выставляется максимально возможный балл</p> | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>30 - 49 %</td> <td>50 - 69 %</td> <td>70 - 100 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>16</td> </tr> </table> | 30 - 49 % | 50 - 69 % | 70 - 100 % | 5 | 8 | 16 | | | |
| 30 - 49 % | 50 - 69 % | 70 - 100 % | | | | | | | | |
| 5 | 8 | 16 | | | | | | | | |
| | <p>Подтверждающие документы: результаты анкетирования, заверенные директором</p> | | | | | | | | | |
| | <p><u>10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10</u></p> | <p>выставляется максимально возможный балл</p> | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>менее 50 %</td> <td>50 - 79 %</td> <td>80 - 100 %</td> <td>отсутствие конфликтных ситуаций</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>16</td> </tr> </table> | менее 50 % | 50 - 79 % | 80 - 100 % | отсутствие конфликтных ситуаций | 0 | 8 | 12 | 16 | |
| менее 50 % | 50 - 79 % | 80 - 100 % | отсутствие конфликтных ситуаций | | | | | | | |
| 0 | 8 | 12 | 16 | | | | | | | |
| | <p><u>11) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) К4П12</u></p> | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>Да</td> <td>Нет</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>0</td> </tr> </table> | Да | Нет | 16 | 0 | | | | | |
| Да | Нет | | | | | | | | | |
| 16 | 0 | | | | | | | | | |
| | <p>Подтверждающие документы: справки</p> | | | | | | | | | |
| | <p>В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-11, относящимся к конкретному предмету)</p> | | | | | | | | | |
| 5. | <p>Результативность деятельности и учителя в качестве классного руководителя</p> | <p>Максимальный балл по критерию - 15</p> | | | | | | | | |
| | <p><u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1</u></p> | <p>выставляется максимально возможный балл</p> | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>30 - 49 %</td> <td>50 - 69 %</td> <td>70 - 100 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>15</td> </tr> </table> | 30 - 49 % | 50 - 69 % | 70 - 100 % | 5 | 8 | 15 | | | |
| 30 - 49 % | 50 - 69 % | 70 - 100 % | | | | | | | | |
| 5 | 8 | 15 | | | | | | | | |
| | <p><u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2</u></p> | <p>выставляется максимально возможный балл</p> | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>30 - 49 %</td> <td>50 - 69 %</td> <td>70 - 100 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>15</td> </tr> </table> | 30 - 49 % | 50 - 69 % | 70 - 100 % | 5 | 8 | 15 | | | |
| 30 - 49 % | 50 - 69 % | 70 - 100 % | | | | | | | | |
| 5 | 8 | 15 | | | | | | | | |
| | <p>Подтверждающие документы: результаты анкетирования</p> | | | | | | | | | |
| | <p><u>3) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса К5П3</u></p> | <p>выставляется максимально возможный</p> | | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------|-----------------------------|------------|--|---|
| | | | | | балл |
| 0 | 1 | 3 | 5 | более 10 | |
| 0 | 2 | 5 | 10 | 15 | |
| Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по итогам мероприятий | | | | | |
| <u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4</u> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| увеличение | | сохранение | | снижение | |
| 0 | | 3 | | 15 | |
| Подтверждающие документы: копии списков обучающихся, состоящих на внутришкольном учете за межаттестационный период | | | | | |
| <u>5) выявление семей, находящихся в социально- опасном положении К5П5</u> | | | | | |
| Да | | | Нет | | |
| 15 | | | 0 | | |
| Подтверждающие документы: копии распорядительных документов (указать класс) | | | | | |
| <u>6) 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 | | | | | |
| <u>7) 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 | | | | | |
| <u>8) доля учащихся класса, обеспеченных 2-х разовым 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: мониторинг питания | | | | | |
| <u>9) 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 | | | | | |
| | | <u>10) 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: справка, копии приказа, копии грамот, благодарственных писем | | | | | |
| | | <u>11) количество мероприятий с активным участием родителей К5П11</u> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | | 1-2 | 3-5 | Более 5 | |
| | | 0 | | 6 | 10 | 15 | |
| | | Подтверждающие документы: справки, копии плана воспитательной работы | | | | | |
| | | <u>12) организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (портфолио обучающихся) К5П12</u> | | | | | |
| | | Да | | | Нет | | |
| | | 15 | | | 0 | | |
| | | Подтверждающие документы: справка, мониторинг портфолио обучающихся | | | | | |
| | | <u>13) Наличие регулярно обновляемых блогов на сайте школы в сети Интернет К5П13</u> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | Нет | | 1-3 | | Более 3 | |
| | | 0 | | 5 | | 15 | |
| | | Подтверждающий документ: скриншот | | | | | |
| | | В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 13 | | | | | |
| 6. | Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе | Максимальный балл по критерию - 16 | | | | | |
| | | <u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов К6П1</u> | | | | | 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. | | | | | |
| | | <u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2</u> | | | | | 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 | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|------------------------------|-----------------------|--|---|---|
| | <u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3</u> | | | | | 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 | | | | | | | |
| | <u>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</u> | | | | | 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 | | | | | |
| | | <u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u> | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | школьной | муниципальной | региональной | | | | |
| | 2 - член 3 - руководитель | 3 - член 4 - руководитель | 4 - член 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 - руководитель | 3 - член 4 - руководитель | 4 - член 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 - руководитель | 3 - член 4 - руководитель | 4 - член 5 - руководитель | | | | |
| Подтверждающие документы: справка председателя УС, рук-ля общественной организации | | | | | | | |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3 | | | | | | | |
| Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются | | | | | | | |
| ИТОГО: | | | | | | | |

Критерии и показатели качества и результативности работы педагога-библиотекаря

| № п/п | Критерии | Показатели | | | | |
|---|--|---|-----------|---|-----------|---|
| 1. | Основные и относительные показатели библиотечной работы с читателями | Максимальный балл по критерию – 16. | | | | |
| | | 1) Доля учащихся, пользующихся услугами библиотеки К1П1 | | | | |
| | | до 40 % | 41-60% | 61-80% | 81-100% | выставляется максимально возможный балл |
| | | 4 | 8 | 12 | 16 | |
| | | 2) Коэффициент использования книжного фонда – обращаемость: среднее число книговыдач, приходящихся на единицу фонда К1П2 | | | | |
| | | до 0.5 | 0.5 – 0.8 | 0.9 – 1.4 | 1.5 – 2.0 | выставляется максимально возможный балл |
| | | 4 | 8 | 12 | 16 | |
| | | 3) Коэффициент интенсивности чтения - читаемость: среднее число книг, выданных одному читателю за отчетный период времени К1П3 | | | | |
| | | до 3-х | 4 - 8 | 9 - 12 | более 12 | выставляется максимально возможный балл |
| | | 4 | 8 | 12 | 16 | |
| | | 4) Коэффициент активности посещения библиотеки – посещаемость: среднее количество посещений, приходящихся на одного читателя К1П4 | | | | |
| | | до 3-х | 4 - 8 | 9 - 12 | более 12 | выставляется максимально возможный балл |
| | | 4 | 8 | 12 | 16 | |
| | | 5) Коэффициент достаточности книжного фонда - книгообеспеченность: среднее количество книг, приходящихся на одного зарегистрированного читателя К1П5 | | | | |
| | | до 4 | 5 - 7 | 8 - 10 | более 10 | выставляется максимально возможный балл |
| | | 4 | 8 | 12 | 16 | |
| | | 6) Обеспеченность учащихся бесплатными учебниками К1П6 | | | | |
| до 40 % | 41-60% | 61-80% | 81-100% | выставляется максимально возможный балл | | |
| 4 | 8 | 12 | 16 | | | |
| 7) Результативность работы педагога-библиотекаря по использованию педагогами в учебно-воспитательном процессе электронных УМК К1П7 | | | | | | |
| снижение | сохранение | увеличение | | выставляется максимально возможный балл | | |
| 0 | 8 | 16 | | | | |
| 8) Своевременное доведение до педагогов информации о новинках методической литературы К1П8 | | | | | | |
| нет | выступление на совещании при директоре, методическом совете, методических объединениях педагогов | оформление стенда | | выставляется сумма баллов | | |
| 0 | 6 | 10 | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------------|---------------|--|--|
| | | 9) Организация и проведение мониторинга читателей К1П9 | | | | |
| | | нет | | да | выставляется максимально возможный балл | |
| | | 0 | | 16 | | |
| | | Подтверждающие документы, заверенные руководителем: аналитические справки, данные мониторингов, копии протоколов совещаний, МС, МО, перечень используемых УМК, фотоотчеты. Итого по К1: | | | | |
| 2. | Комплектование и организация книжного и учебного фонда | Максимальный балл по критерию – 15. | | | | |
| 1) регулярное проведение работы по сохранности книжного и учебного фонда библиотеки К2П1 | | | | | | |
| | | отсутствие | 1 раз в квартал | 1 раз в месяц | 2 раза в месяц и более | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 5 | 10 | 15 | |
| 2) своевременное обновление библиотечного фонда (списание, обновление) и ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда К2П2 | | | | | | |
| | | наличие | результативность | отсутствие | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 7 | 15 | 0 | | |
| 3) наличие каталогов: алфавитного или систематического, каталога электронных, аудио- и видеоресурсов К2П3 | | | | | | |
| | | наличие традиционных каталогов | наличие электронных каталогов | отсутствие | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 7 | 15 | 0 | | |
| 4) Своевременное оформление заявки на комплектование фонда учебников К2П4 | | | | | | |
| | | наличие | отсутствие | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 15 | 0 | | | |
| 5) Своевременное обеспечение обучающихся учебной и художественной литературой К2П5 | | | | | | |
| | | да | отсутствие жалоб | нет | | выставляется сумма баллов |
| | 10 | 5 | 0 | | | |
| 6) Работа с фондом периодических изданий К2П6 | | | | | | |
| | наличие | результативность | отсутствие | | выставляется максимально возможный балл | |
| | 7 | 15 | 0 | | | |
| 7) Своевременное редактирование справочно - библиографического аппарата библиотеки К2П7 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|---------------------------|
| | | наличие в традиционной форме | наличие электронной информационно-аналитической системы | отсутствие | выставляется максимально возможный балл | | |
| | | 7 | 15 | 0 | | | |
| | | <u>Подтверждающие документы, заверенные руководителем:</u> аналитические справки, ксерокопии заявок, каталогов, данные мониторингов. | | | | | |
| | | Итого по К2: | | | | | |
| 3. | Уровень профессиональной культуры педагога – библиотекаря | Максимальный балл по критерию – 16. | | | | | |
| | | 1) результативность использования информационно – коммуникационных технологий КЗП1 | | | | | |
| | | участие в конференциях в режиме on-line | использование в образовательном процессе электронных учебно – методических комплектов | использование в образовательном процессе самостоятельных разработанных электронных учебно – методических комплектов | наличие у педагога – библиотекаря призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме | пополнение фонда библиотеки литературой на электронных носителях согласно нормам пополнения фонда библиотеки | выставляется средний балл |
| | | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | |
| | | 2) результативность применения информационно-библиографической грамотности и проектных методик и технологий КЗП2 | | | | | |
| | | использование на мероприятиях метода защиты проектов | наличие призовых мест на конкурсах социального – 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 высокого уровня | выставляется сумма баллов |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | |
| 3) результативность исследовательской деятельности педагога – библиотекаря КЗП3 | | | | | | | |
| наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, заседаниях методического совета, ШМО школьного уровня | наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на профессиональных конференциях и слетах библиотечных муницип | наличие призовых мест по итогам исследовательской деятельности на профессиональных конференциях и слетах библиотечной муниципальной уровня | наличие призовых мест по итогам исследовательской деятельности на профессиональных конференциях и слетах библиотечной регионально | наличие призовых мест по итогам исследовательской деятельности на профессиональных конференциях и слетах библиотечной (уровень выше регионального) | выставляется сумма баллов | | |

| | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|-----------------------|--|--|
| | | ального уровня | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | |
| 4) Самообразование педагога-библиотекаря (своевременное прохождение курсов повышения квалификации, ИКТ и дистанционных образовательных) КЗП4 | | | | | | |
| прохождение | | | отсутствие КПК, ИКТ, ДО | | выставляе т сумма баллов | |
| КПК | ИКТ | ДО | | | | |
| 6 | 5 | 5 | 0 | | | |
| 5) выполнение годового плана работы школы за данный период работы КЗП5 | | | | | | |
| менее 100% | | | 100% | | выставляе т максимальн о возможный балл | |
| 0 | | | 16 | | | |
| 6) наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы не реже 1 раза в неделю КЗП6 | | | | | | |
| нет | | | да | | выставляе т максимальн о возможный балл | |
| 0 | | | 16 | | | |
| 7) соблюдение трудовой дисциплины КЗП7 | | | | | | |
| соблюдение трудовой дисциплины | | | своевременное качественное предоставление документации | | выставляе т сумма баллов | |
| да | нет | да | нет | | | |
| 6 | 0 | 10 | 0 | | | |
| 8) создание элементов образовательной инфраструктуры КЗП8 | | | | | | |
| да | | | нет | | выставляе т максимальн о возможный балл | |
| 16 | | | 0 | | | |
| 9) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период КЗП9 | | | | | | |
| да | | | нет | | выставляе т максимальн о возможный балл | |
| 0 | | | 16 | | | |
| Подтверждающие документы, заверенные руководителем: аналитические справки, копии экрана страниц форума, электронные версии УМК, копии результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии дипломов, грамот, благодарственных грамот, сертификатов, протоколов распорядительных документов, свидетельств, скриншоты, распечатки со страниц сайта. Итого по КЗ: | | | | | | |
| 4. | Результативность массовой работы с учащимися | Максимальный балл по критерию – 16. | | | | |
| 1) вариативность при проведении мероприятий К4П1 | | | | | | |
| 2 направления | | 3 направления | | 4 и более направлений | | выставляе т максимальн о возможный |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| | | | | | балл |
| | 8 | 10 | 16 | | |
| 2) количество массовых мероприятий, организованных и проведенных с обучающимися школы (беседы, круглые столы, утренники и т.д.) К4П2 | | | | | |
| 0 | 1 | 3 | 5 | более 10 | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| 3) оформление тематических выставок К4П3 | | | | | |
| 0 | 1 | 3 | 5 | более 7 | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| 4) количество призовых мест и лауреатов олимпиад, конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П4 | | | | | |
| 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 1 призовое место – 11 2 и более 12 | призовое место – 12 2 и более 13 | призовое место – 13 2 и более 14 | призовое место – 14 2 и более 16 | |
| 5) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности К4П5 | | | | | |
| 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 1 призовое место – 11 2 и более 12 | призовое место – 12 2 и более 13 | призовое место – 13 2 и более 14 | призовое место – 14 2 и более 16 | |
| 6) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо - краеведческой направленности К4П6 | | | | | |
| 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 1 призово | призовое место – 12 | призовое место – 13 | призовое место – 14 | |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|---|
| | | е место – 11 2 и более 12 | 2 и более 13 | 2 и более 14 | 2 и более 16 | |
| 7) количество школьников, занимающихся у педагога-библиотекаря подготовкой к вышеперечисленным мероприятиям К4П7 | | | | | | |
| | количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе | количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе | количество превышает средний показатель по данному направлению по школе | в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки | выставляется максимальный балл | |
| | 6 | 10 | 12 | 16 | | |
| 8) доля обучающихся, от занимающихся подготовкой по данному направлению у педагога-библиотекаря, получивших призовые места на мероприятиях уровня выше школьного К4П8 | | | | | | |
| | 10-29% | 30-39% | 40-50% | более 50% | выставляется максимально возможный балл | |
| | 5 | 8 | 12 | 16 | | |
| 9) признание высокого профессионализма педагога-библиотекаря обучающимися и их родителями по итогам анкетирования администрации (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9 | | | | | | |
| | 30-49% | 50-69% | 70-100% | | выставляется максимально возможный балл | |
| | 5 | 8 | 16 | | | |
| 10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10 | | | | | | |
| | менее 50% | 50-79% | 80-100% | отсутствие конфликтных ситуаций | выставляется максимально возможный балл | |
| | 0 | 8 | 12 | 16 | | |
| Подтверждающие документы, заверенные руководителем: аналитические справки, копии результатов участия в мероприятиях или копии дипломов, грамот, благодарственных грамот, сертификатов, протоколов, распорядительных документов, свидетельств, копии планов проведения мероприятий, плана кружка, результаты анкетирования. | | | | | | |
| Итого по К4: | | | | | | |
| 5. | Планирование и отчетность | Максимальный балл по критерию – 16. | | | | |
| | | 1) текущее и перспективное планирование работы школьной библиотеки К5П1 | | | | |
| | | отсутствие | наличие текущего плана работы | наличие перспективного плана работы | выставляется сумма баллов | |
| | | 0 | 8 | 8 | | |
| | | 2) наличие отчетности по четвертям и за учебный год К5П2 | | | | |
| | | наличие | | отсутствие | | выставляется максимально возможный балл |
| | | 16 | | 0 | | |
| | | 3) Своевременное заполнение библиотечной документации К5П3 | | | | |
| | | отсутствие | дневника школьной библиотеки | книги суммарного учета | журнала выдачи учебников | выставляется сумма баллов |
| | | 0 | 5 | 6 | 5 | |
| Подтверждающие документы, заверенные руководителем: аналитические справки, копии | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------|--------------------------|---|---------------|---|
| | | планов, отчетов, журналов, книг, дневника. Итого по К5: | | | | | |
| 6. | Результативность участия педагога-библиотекаря в методической и исследовательской работе | Максимальный балл по критерию – 16. 1) ежегодное обобщение и распространение собственного профессионального опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальный сайт К6П1 | | | | | |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | |
| | | 2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2 | | | | | |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | |
| | | 3) участие педагога-библиотекаря в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3 | | | | | |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 3 руководитель -5 | 7 руководитель -9 | 12 руководитель -14 | 16 | |
| | | 4) наличие призовых мест в профессиональных конкурсах К6П4 | | | | | |
| | | 0 | школьный | муниципальный | региональный | более высокий | выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | |
| Подтверждающие документы, заверенные руководителем: аналитические справки, копии распорядительных документов, протоколов семинаров и тд., скриншоты, копии материалов с указанием источника публикации, копии дипломов, грамот, сертификатов. Итого по К6: | | | | | | | |
| 7. | Общественная деятельность педагога-библиотекаря | Максимальный балл по критерию – 5. 1) педагог-библиотекарь является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1 | | | | | |
| | | школьной | муниципальной | региональной | выставляется максимально возможный балл | | |
| | | 2-член 3-руководитель | 3-член 4-руководитель | 4-член 5-руководитель | | | |
| | | 2) педагог-библиотекарь является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2 | | | | | |
| | | школьной | муниципальной | региональной | выставляется максимально возможный балл | | |
| | | 2-член 3-руководитель | 3-член 4-руководитель | 4-член 5-руководитель | | | |
| | | 3) педагог-библиотекарь является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3 | | | | | |
| | | школьной | муниципальной | региональной | выставляется максимально возможный балл | | |
| | | | | | | | |

| | | | | |
|--------------|---|--------------------------|--------------------------|--|
| | 2-член 3-руководитель | 3-член 4-руководитель | 4-член 5-руководитель | |
| | Подтверждающие документы, заверенные руководителем: справки руководителя профсоюзной организации, руководителя общественной организации, председателя УС, общественной организации. | | | |
| | Итого по К7: | | | |
| ИТОГО | Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются | | | |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат
заместителю директора по административно-хозяйственной работе.**

| № | Критерии | Максимальный балл |
|-----|---|-------------------|
| 1. | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. | 8 |
| 2. | Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров | 5 |
| 3. | Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий | 5 |
| 4. | Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы | 8 |
| 5. | Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб | 5 |
| 6. | Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря | 5 |
| 7. | Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. | 7 |
| 8. | Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов | 5 |
| 9. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 5 |
| 10. | Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний) | 5 |
| 11. | Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов | 5 |
| 12. | Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных. | 5 |
| 13. | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей | 5 |
| 14. | Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности | 7 |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат
секретарю.**

| № | Критерии | Максимальный балл |
|---|----------|-------------------|
| | | |

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству. | 10 |
| 2. | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве | 10 |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 10 |
| 4. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 10 |
| 5. | Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации) | 10 |
| 6. | Участие в общественной жизни школы. | 10 |

**Критерии для расчета стимулирующих
выплат младшему обслуживающему персоналу.**

| № | Критерии | Максимальный балл |
|----|--|-------------------|
| 1. | Качественное и регулярное проведение генеральных уборок. | 3 |
| 2. | Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ. | 3 |
| 3. | Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации | 3 |
| 4. | Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций | 5 |
| 5. | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 3 |
| 6. | За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. | 3 |
| 7. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 5 |

Приложение №4
к Положению об оплате труда

Таблица 1

| № | Показатели | Условия | Количество баллов | Кол-во единиц | Баллы |
|---|------------|---------|-------------------|---------------|-------|
|---|------------|---------|-------------------|---------------|-------|

| № | Показатели | Условия | Количество баллов | Кол-во единиц | Баллы |
|--------------------|--|---|-------------------|---------------|-------|
| 1. | Численность обучающихся в учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 | | |
| | | | 0,5 | | |
| | | | 0,5 | | |
| 2. | Численность работников в учреждении | Из расчета за каждого работника; | 1 | | |
| | | дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию; | 0,5 | | |
| | | дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию; | 1 | | |
| | | дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень; | | | |
| | | дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива; | 1,5 | | |
| | | от 5 до 10 процентов; | | | |
| | | от 10 до 20 процентов | 5 | | |
| свыше 20 процентов | 10 | | | | |
| | | 15 | | | |

| № | Показатели | Условия | Количество баллов | Кол-во единиц | Баллы |
|----|--|--|-------------------|---------------|-------|
| | | | 20 | | |
| 3. | Количество реализуемых образовательных программ | из расчета за каждую программу | 10 | | |
| 4. | Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда | из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда | 0,1 | | |
| 5. | Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов | из расчета за каждый класс | до 10 | | |
| 6. | Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета | из расчета за каждый вид | 10 | | |
| 7. | Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц | наличие | 20 | | |
| 8. | Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских | из расчета за каждую | 10 | | |
| 9. | Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной | из расчета за каждую | 10 | | |

| № | Показатели | Условия | Количество баллов | Кол-во единиц | Баллы |
|-----|---|--|--------------------|---------------|-------|
| | комнаты | | | | |
| 10. | Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы) | из расчета за каждую форму | 10 | | |
| 11. | Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети | из расчета за каждый вид | 10 | | |
| 12. | Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов | из расчета за каждый вид | 10, но не более 20 | | |
| 13. | Наличие собственной котельной | наличие | 10 | | |
| 14. | Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 | | |
| 15. | Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | наличие | 10 | | |
| 16. | Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских | из расчета за каждое структурное подразделение | 10 20 | | |

| № | Показатели | Условия | Количество баллов | Кол-во единиц | Баллы |
|---------------|--|--|-------------------|---------------|-------|
| | оздоровительных лагерей | | | | |
| 17. | Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций | из расчета за каждого студента | 0,5 | | |
| 18. | Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении | обеспечено | 10 | | |
| 19. | Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней | наличие | 10 | | |
| 20. | Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся | за наличие до 4 групп, 4 и более группы | 10 30 | | |
| 21. | Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 | | |
| ИТОГО: | | | | | |

Таблица 2

| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов | | | |
|-------|---|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| | | I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1. | Школы и другие общеобразовательные учреждения | Свыше 350 | До 350 включительно | До 250 включительно | До 150 включительно |

**Приложение №5
к коллективному договору**

**Список должностей работников, которым установлена повышенная
оплата за работу с вредными условиями:**

| | | |
|---|---|---------|
| Учитель химии | - | на 12%; |
| Учитель информатики и ИКТ | - | на 12%; |
| Секретарь руководителя | - | на 12% |
| Повар | - | на 12%; |
| Подсобный рабочий | - | на 12%; |
| Рабочей по комплексному обслуживанию и ремонту (уборка туалетов) | - | на 12%. |

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2018 ГОД МБОУ-СОШ р.п. Советское**

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Кол-во работ | Стоимость работ в тыс. руб | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ | |
|-------|---|---------------|--------------|----------------------------|-----------------------------|---|---|---------------|--|---------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщин | всего | в т.ч. женщин |
| 1. | Проведение общего технического осмотра здания учебного | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2. | Приобретение и установка шпильного фонтанчика | | 1 | 4,8 | март | Директор, Зам.директора по АХР | | | | |
| 3. | Приобретение спецодежды | шт. | 12 | 3 | август | Директор, Зам.директора по АХР | 12 | 10 | | |
| 4. | Ремонт и замена светильников в коридоре второго этажа | шт. | 6 | 6 | июнь | Зам.директора по АХР | 3 | 3 | | |
| 5. | Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи | шт. | 4 | 4 | апрель | Зам.директора по АХР | 4 | 4 | | |
| 6. | Текущий ремонт мягкой кровли | Кв.м | 850 | 8,5 | Июнь-июль | директор | | | | |

Директор МБОУ-СОШ р.п. Советское

Исаев /М.В. Исаев за/

«21» 02 2018 г.

Заместитель председателя профсоюзного комитета

Додонова /В.А. Додонова/

«21» 02 2018 г.

Приложение №7
к коллективному договору

НОРМЫ

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

| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|----------------------------|---|---|
| 1. | Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 2. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| | | Фартук хлопчатобумажный с | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные или | 6 пар |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Плащ непромокаемый | 1 на 3 года |
| | | Зимой дополнительно: | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Валенки или | по поясам |
| | | Сапоги кожаные утепленные | по поясам |
| | | Галоши на валенки | 1 пара на 2 года |
| 3. | Лаборант | При выполнении работ в химических и технологических лабораториях: | |
| | | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 на 1,5 года |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | дежурный |
| | | Тапочки кожаные | 2 пары |
| | | Ботинки кожаные | 1 пара |
| | | Перчатки резиновые | дежурные |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | дежурные |
| | | Очки защитные | до износа |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | При занятиях в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический | Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный |
| 4. | Повар | Костюм хлопчатобумажный передник хлопчатобумажный колпак хлопчатобумажный | До износа |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных | 1 |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара |
| | | Рукавицы брезентовые или | 4 пары |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| | | Респиратор | до износа |
| | | На наружных работах зимой дополнительно: | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Брюки на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Валенки или | по поясам |
| | | Сапоги кожаные утепленные | по поясам |

