

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САРАТОВ»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа №44» Ленинского района г.Саратова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023 годы

От работодателя:
Г. М. Вавилина

Директор МОУ «СОШ № 44»



От работников:
И. А. Серебрякова
Председатель первичной
профсоюзной организации



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в городском комитете по труду в Министерстве занятости, труда и миграции
области

Регистрационный № 10648-КД от «30» сентября 2020 г.

Городского комитета по труду

Евгения
Сергей Николаевич

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» в лице профсоюзного комитета (председатель Н. А. Серебрякова), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МОУ «СОШ №44» (директор Г. М. Вавилина), действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

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

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

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

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с 13 января 2020 года.

Коллективный договор № 7392-КД от 20.01.2017 прекращает своё действие с момента принятия настоящего коллективного договора.

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

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

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

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.
- Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.
- 2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.
- 2.8. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
- 2.9. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
- 2.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
- 2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ,ст. 288,336 ТК РФ.
- 2.12. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.
- 2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
- 2.14. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
- 2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

- имеющие длительный (свыше 15 лет), стаж непрерывной работы в МОУ «СОШ № 44»,
 - одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.
- 2.16. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнений одновременно 2-х работников из одной семьи.
- 2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).
- 2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.
- 2.20. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают действовать (ст. 75 ТК РФ).
- 2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
- 2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
- 2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
 - возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
 - приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
 - с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению:

- 3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.
- 3.2. Начало работы I смены – 8.30

Продолжительность рабочего времени:

- учителя (за часы аудиторной и неаудиторной занятости)-18 часов в неделю, учителя-логопеда-20 часов в неделю
- педагога - психолога, социального педагога, старшего вожатого, заведующей библиотекой, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
- воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю,

- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

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

- 3.3. Устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день - воскресенье.
- 3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.
- 3.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.119 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день (приложение № 2).
- 3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

- 3.7. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
 - беременным женщинам,
 - одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка- инвалида – до 18 лет),
 - лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
 - лицам моложе 18 лет,
 - работнику по согласованию с работодателем.

- 3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. (ст. 123 ТК РФ)

- 3.9. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

- 3.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (приложение № 3).

- 3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:
 - лицам, не имеющим в течении года больничных листов-3 дня

- 3.12.Работодатель обязуется предоставить краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- бракосочетания – 3 календарных дня,
- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей)– 3 календарных дня,
- председателю профкома за общественную работу – 3 календарных дня;
- длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) - 3 календарных дня.
- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
- юбилея, если он приходится на рабочий день - 1 календарный день;
- при переезде – 3 календарных дня.

- 3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году.
- 3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.
- 3.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения денежного расчёта.
- 3.15. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.
- 3.16. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.
- 3.17. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом решение следующих вопросов:
- распределение учебной нагрузки на следующий учебный год,
 - проведение мероприятий по аттестации работников школы на соответствие.
- 3.18. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.
- 3.19. Стороны договорились:
- 3.19.1. Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 3.19.2. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.
- 3.19.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
- 3.19.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.
- 3.19.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- 3.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из- за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.
- 3.21. Изменение должностных окладов производится:
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 44» Ленинского района г. Саратова осуществляется в

соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

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

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

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет не менее 70% в базовой части ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда остальных работников учреждения составляет не более 30%.

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

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала – не более 15%;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс - 70%;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала не более 10%;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала не более 5%.

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

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

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

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

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость.
- дополнительные выплаты в целях неуминимения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

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

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

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

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

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

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

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

«Положение о фонде и системе оплаты труда», «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ», а также «Положение о новой системе оплаты труда и стимулировании работников МОУ за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательного учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и управляющим советом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями № № 6, 7, 8 к коллективному договору.

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

Руководитель обязуется:

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

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата 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 учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (в таком случае осуществляется только с согласия самого работника);

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

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

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

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

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ставки ключевой ЦБ РФ.

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

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

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

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

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

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

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

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету.

4.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику (ст. 140 ТК РФ).

4.27. 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.

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

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации-работников школы.

Принять список работников, занятых на работах с вредными условиями труда, за которые установить доплаты 12%. (Приложение № 9)

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

4.30. 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.

4.31. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года, по независящим от

учителя причинам, до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства.
3. Выплачивать надбавку в размере 15 % к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа.
4. Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания
 - «Заслуженный учитель школы РФ» - в размере 1601 руб.,
 - «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» в размере 901 руб.

Продлить срок действия до 1 года имеющейся второй квалификационной категории педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,
- отпуска до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012 г.
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от её вида.

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

5. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.
6. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.
7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.
8. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников:
 - получившим трудовое увечье в данном учреждении,
 - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения,
 - имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица, указанные в соглашении по охране труда, составляем на один год (приложение № 4).

2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.
3. Организовать контроль за:
 - состоянием условий труда и спецоценки условий труда,
 - правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
5. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.
6. Организовывать:
 - за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),
 - внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»).
 - санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).
 - проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
7. ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.
8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)
9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
10. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя,

компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 157 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).
14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.
15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).
16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.
17. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

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

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профсоюзный комитет осуществляет, в установленном порядке, контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на вторую категорию, спецоценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.
10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя,
 - привлечение к сверхурочным работам,
 - разделение рабочего времени на части,
 - очередность предоставления отпусков,
 - систему оплаты и нормирования труда,
 - массовые увольнения,
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем,
 - утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка,
 - создание комиссий по охране труда,
 - составление графиков сменности,
 - наложение и снятие дисциплинарных взысканий,
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей,
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам,
 - распределение учебной нагрузки,
 - расписание занятий,
 - установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат,
 - распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, спец оценки труда, охране труда и других.
6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в учреждении.
8. Осуществлять контроль за:
 - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
 - правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы,
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно- курортного лечения,
 - своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
 - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на вторую квалификационную категорию,
 - состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения.

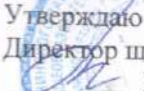
Стороны договорились:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в городской комитет по труду.
2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 12 ноября 2013 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего распорядка
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск.
3. Положение о порядке предоставления длительного отпуска до одного года.
4. Соглашение по охране труда.
5. Положение о комиссии по охране труда.
6. Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44»
7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
8. Список работников МОУ «СОШ № 44 », занятых на работах с вредными условиями труда.

приложение № 1
к коллективному договору
принято на собрании трудового
коллектива работников МОУ «СОШ № 44»
Пр. № 6 от 13.01.2017 г.

Утверждаю
Директор школы

Г. М. Вавилина

Согласовано
Председатель ПК
Н. А. Серебрякова


ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 44»

Утверждены приказом директора школы от 16.01.2017 № 15
Введены в действие 16.01.2017

1. Общие положения.

- 1.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом РФ. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.2. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2. Основные права и обязанности работодателя.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудового договоров;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 ТК РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписание государственных надзорных и контрольных органов;
- рассматривать представление профсоюзных органов о выявленных нарушениях и принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иных законах формах;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

1. Основные права и обязанности работников.

1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами образования организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических работников;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет и по достижению пенсионного возраста;
- длительный отпуск на срок до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

1.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012 г, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1. Порядок приема на работу:

- работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора;
- при приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:
 - а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- в) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- д) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- е) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих воинскому учету;
- ё) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается.

- прием на работу оформляется приказом руководителя, который в недельный срок делает запись в трудовой книжке работника о приеме на работу;
- трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении как документы строгой отчетности;
- на каждого работника ведется личное дело, состоящее из копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе, аттестационного листа;
- руководитель вправе предложить работнику заполнить лист по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу;
- личное дело работника хранится до достижения им возраста 75 лет;
- о приеме на работу делается запись в книге личного состава;
- при приеме на работу работник (до подписания трудового договора) должен быть ознакомлен под роспись с документами, соблюдение которых для него обязательно:
 - а) Уставом школы,
 - б) правилами внутреннего трудового распорядка,
 - в) должностной инструкцией, инструкцией по охране труда,
 - г) правилами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами учреждения.

4.2. Порядок перевода на другую работу:

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

4.3. Порядок увольнения работника:

- прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством;
- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя письменно за 2 недели (ст.80 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник;
- независимо от причины прекращения трудового договора администрация обязана:
 - а) издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, пункта, части статьи ТК РФ;
 - б) выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой;
 - в) выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.
 - днем увольнения считается последний день работы;
 - при получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, в личной карточке формы Т-2 и в трудовой книжке;

- увольнение руководителей выборных профсоюзных органов допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными обязанностями.
- 5.2. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 5.3. Продолжительность рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ.
- 5.4. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.
- 5.5. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с педагогической нагрузкой менее, чем на ставку заработной платы в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:
 - по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов, сокращения количества классов.
Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.
- 5.7. Для изменения педагогической нагрузки по инициативе администрации согласие работников не требуется в случаях:
 - временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.
- 5.8. Педагогическая нагрузка работникам на новый учебный год устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.9. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год следует сохранять преемственность классов и объем педагогической нагрузки. О возможном уменьшении или увеличении педагогической нагрузки работник должен быть извещен письменно до ухода в очередной отпуск.
- 5.10. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, аудиторной и внеаудиторной занятостью, дежурством, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по соглашению с профсоюзным комитетом.
- 5.11. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.12. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности.
- 5.13. В МОУ «СОШ № 44» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных

случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного комитета по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

- 5.14. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.
- 5.15. Учителя и обслуживающий персонал обязаны являться на работу за 20 минут до начала рабочего дня школы.
- 5.16. Сменным работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применить сверхурочные работы, но не превышающие 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 5.17. Руководитель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.
- 5.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения работника. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска допускаются с согласия работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.
- 5.20. Педагогическим работникам запрещается:
 - изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
 - отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов между ними;
 - удалять обучающихся с уроков;
 - курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательного учреждения.
- 5.21. Запрещается:
 - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
 - созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам;
 - присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;
 - входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
 - делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

6. Поощрение за успехи в работе.

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

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

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

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

7. Трудовая дисциплина.

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, приказы, связанные с трудовой деятельностью.

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

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

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения и Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе в письменной форме. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого работника, за исключением случаев защиты интересов работников и обучающихся.

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

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария.

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

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

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 44»
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Категория работника	Календарные дни
Педагог-библиотекарь	3
Зам.директора по АХР	3
Председатель МО	3
Ответственный за учёт детей в микрорайоне	3
Секретарь педсовета	3
Ответственный по оформлению больничных листов	3
Членам профкома	3
За предоставление школы на городских, областных, региональных олимпиадах, конкурсах и конференциях.	1 день за каждый день участия
За подготовку учащихся или команды для участия на районных, городских, областных, региональных олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях.	1 день

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 44»
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

1. Педагогические работники МОУ «СОШ № 44» в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012 г имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

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

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

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

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

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

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

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учеба в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работе, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;
- при переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

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

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску. Возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором.

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

Длительный отпуск директору образовательного учреждения оформляется приказом органа управления образования.

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

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

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

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

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

СОГЛАШЕНИЕ
администрации и профсоюзной организации учреждения
по охране труда в МОУ «СОШ №44»
на 2020 – 2023 г.г.

Администрация муниципального образовательного учреждения в лице руководителя учреждения Г. М. Вавилиной, действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Серебряковой Н. А., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012 г, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – Городским управлением образования.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012 г, Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а так же средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

Директор МОУ «СОШ № 44»

М. Вавилина

Председатель профсоюзного комитета

Н. А. Серебрякова



Принято на собрании трудового
коллектива работников МОУ «СОШ № 44»
протокол №6 от 13.01.2017 г



ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по охране труда
муниципального образовательного учреждения

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

2. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

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

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

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

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

3. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач на комиссию следующие функции.

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

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

3.3. Изучение причин детского, производственного травматизма.

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

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

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

4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права.

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

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

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

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

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

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

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

«Согласовано»

Председатель

Профкома

МОУ «СОШ

№44»

Протокол №1
от 29.08.2018 г.

«Согласовано»

Председатель

Управляющего

совета

МОУ «СОШ №

44»

Протокол №1
от 28.08.2018г.

«Принято»

на заседании
педагогического
совета

МОУ «СОШ №

44»

Протокол №1
от 28.08.2018г.

«Утверждаю»

Директор

МОУ «СОШ №

44»

Г.М. Вавилина

Приказ по школе

№313

от 01.09.2018г.

**Положение
о новой системе оплаты труда работников
муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 44»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Решения Саратовской городской думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования (с изменениями на 28 июня 2018 года) (редакция, действующая с 1 сентября 2018 года)», Решения Саратовской городской думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего... (с изменениями на 28 июня 2018 года) (редакция, действующая с 1 сентября 2018 года)» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Учредитель - отраслевое (функциональное) либо территориальное структурное подразделение администрации муниципального образования «Город Саратов», осуществляющее от имени администрации муниципального образования «Город Саратов» функции и полномочия учредителя в отношении МОУ «СОШ № 44»;

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

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

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

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных

учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. Положение о системе оплаты труда работников МОУ «СОШ № 44» (далее - Положение), устанавливает систему оплаты труда в отношении работников школы, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов» и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников школы, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах школы самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников школы, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

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

Директор школы ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки, определяющие нагрузку и оклады работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на 1 сентября текущего года по форме, установленной учредителем.

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

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

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

1.6. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов

и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

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

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

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

1.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных (коррекционных) образовательных классов для учащихся, воспитанников с отклонениями в развитии размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности;

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1.9. Оплата труда библиотечных и других работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников школы.

1.10. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

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

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

1.11. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников,

выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет руководитель.

1.12. В МОУ «СОШ № 44» выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Формирование и распределение фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 44», участвующего в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда МОУ «СОШ № 44» формируется в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр}} + \text{ФОТ}_{\text{дш}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{му} - фонд оплаты труда муниципального учреждения;

ФОТ_{норм} - фонд оплаты труда, сформированный, исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных учреждений (далее – норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области;

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем (ГРБС) для муниципального учреждения (далее – поправочный коэффициент);

в) количества учащихся в муниципальном учреждении.

ФОТ_{норм} рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{норм}} = (N - Д) \times П \times У, \text{ где:}$$

N - норматив финансирования;

Д - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса;

П - поправочный коэффициент;

У - количество учащихся.

ФОТкп - фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями; ФОТкп определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством;

ФОТкр - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (далее – выплата ежемесячного денежного вознаграждения); ФОТкр определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством. Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения определяется из расчета 40 рублей на одного обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

ФОТдш - фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года. ФОТдш устанавливается правовым актом учредителя муниципального учреждения в декабре текущего года.

2.2. Экономия фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 44» может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые приказом директора в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда МОУ «СОШ № 44» состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТнорм} \times \text{Ш} \text{ (где Ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ)}$$

2.4. Коэффициент стимулирующей части ФОТ устанавливается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников МОУ «СОШ № 44», включая:

а) административно-управленческий персонал (руководитель, заместитель руководителя);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель) (далее – учитель);

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

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь и др.);

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

и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп}$, где:

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбвуп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

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

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

2.7. Оплата труда работников МОУ «СОШ № 44» производится на основании трудовых договоров.

2.8. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых МОУ «СОШ № 44» с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых МОУ «СОШ № 44» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

III. Определение стоимости 1 ученико-часа

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

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учащимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается МОУ «СОШ № 44» самостоятельно по формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ где:}$$

ФОТбпп - базовая часть ФОТ учителей;

ФОТо - общая часть ФОТ;

ФОТс- специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{С}, \text{ где:}$$

ФОТс - объем специальной части ФОТ;

ФОТпп - базовая часть ФОТ;

С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент размера специальной части устанавливается приказом директора МОУ «СОШ № 44»

3.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов.

3.4. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда учителей, состоит из:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть ФОТ учителей;

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости;

ФОТнз - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются самим муниципальным учреждением исходя из специфики его образовательной программы и утверждается директором МОУ «СОШ № 44» с учетом мнения представительного органа работников.

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\text{SUM} (a_{11n=1} \times v_{11n=1})_n \times 52} \quad \text{где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;
34 - количество недель в учебном году;
ФОТаз - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;
а - количество учащихся в классах на начало учебного года;
в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;
n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

3.6. Учебный план разрабатывается МОУ «СОШ № 44» самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормативами.

3.7. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные МОУ «СОШ № 44» самостоятельно в соответствии с Приложением №1;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением №2;

- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются МОУ «СОШ № 44» самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом в соответствии с Приложением №3.

- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию.

- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.8. При определении размера коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

3.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

- 1,10 – для учителя, имеющего первую категорию;
- 1,15 – для учителя, имеющего высшую категорию.


IV. Определение размера оклада учителя и установление доплат за неаудиторную занятость

4.1. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = Az + Днз + 100, \text{ где}$$

O - оклад учителя;

Az - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:


$$Az = \frac{Стп \times Чаз \times \sum_{i=1}^i U_i \times A \times K_i}{100}, \text{ где}$$

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

i - параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение;

j - параметр, учитывающий количество классов, групп учащихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, в которых учитель осуществляет обучение, а также количество таких учащихся по индивидуальной форме обучения;

Чазj - количество часов по учебному плану в месяц по предмету i по параметру j;

Ui - количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года. При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение.

Ki - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.2. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует учителя к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководства;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

$$Днз = \sum_{n=1}^n Стп \times Чаз \times U_i \times A \times K_i, \text{ где:}$$

Стп – расчетная стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

Ui – количество учащихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чазі – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Кі – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

і – параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается директором МОУ «СОШ № 44»

Значение параметра і	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент Кі
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,20–1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

Во избежание перегрузки учителей и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителей не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

V. Расчет оплаты труда руководящих работников

5.1. Должностной оклад директора МОУ «СОШ № 44» устанавливается учредителем (ГРБС).

Размер должностного оклада рассчитывается исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала МОУ «СОШ № 44» и группы по оплате труда по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{ЗПпср} \times \text{Кг}, \text{ где}$$

Дор - должностной оклад директора МОУ «СОШ № 44»;

ЗПпср - средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала;

Кг - коэффициент по группе по оплате труда директора МОУ «СОШ № 44» (далее – группа по оплате труда)

Коэффициент по группе по оплате труда устанавливается:

1 группа - коэффициент 2,7;

2 группа - коэффициент 2,3;

3 группа - коэффициент 1,8;

4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера (без учета выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя).

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

5.2. Должностные оклады заместителям директора МОУ «СОШ № 44» при нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю – устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада директора МОУ «СОШ № 44». При замещении должности заместителя директора на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 44».

5.3. Из специальной части фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 44» осуществляются надбавки директору, заместителям директора за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с Приложением №2.

5.4. Определение группы по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности МОУ «СОШ № 44».

5.5. Объемные показатели деятельности МОУ «СОШ № 44» при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность учащихся, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды, дети с ОВЗ	из расчета за каждого учащегося	0,3 0,5 0,5

2.	Численность работников	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - I квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию; - ученую степень; дополнительно наличие у работников государственных наград: - от 1 до 5 процентов коллектива; - от 5 до 10 процентов коллектива; - от 10 до 20 процентов коллектива; - свыше 20 процентов коллектива	0,5 1 1,5 5 10 15 20
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Количество реализуемых основных образовательных программ в соответствии с уставом муниципального учреждения	за каждую программу	5
5.	Количество в муниципальном учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе	за каждую единицу	до 3, но не более 20

	муниципального учреждения		
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	до 30
11.	Наличие в муниципальном учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
13.	Наличие в муниципальном учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	за каждую форму	5
14.	Наличие в муниципальном учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10
15.	Наличие учащихся в муниципальном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим муниципальным учреждением или на его базе	за каждого учащегося	0,5

5.6. МОУ «СОШ № 44» относится к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		1 группа - свыше 500	2 группа - до 500	3 группа - до 350	4 группа - до 250

5.7. Группа по оплате труда определяется учредителем (ГРБС) не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности МОУ «СОШ № 44».

5.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность управления МОУ «СОШ № 44», суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) за каждый дополнительный объемный показатель деятельности до 20 баллов.

5.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем (ГРБС) муниципального учреждения.

5.10. Показатель «Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении» определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту учащихся.

5.11. В случае капитального ремонта МОУ «СОШ № 44» за директором сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, не более чем на один год, а в последующий период – по соглашению сторон трудового договора.

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

6.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, за исключением индексации должностных окладов (окладов) работников, которая осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

6.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 44».

VII. Гарантии учителям муниципальных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

7.1. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть фонда оплаты труда учителя оказывается ниже установленной до её введения, указанным работникам на время работы в МОУ «СОШ № 44» при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$$\text{ЗПбч} = \text{О} + \text{С} + \text{В}, \text{ где:}$$

ЗПбч – базовая часть оплаты труда учителя;

О – оклад учителя;

С – специальная часть фонда оплаты труда;

В – дополнительные выплаты в целях неуменьшения базовой части оплаты труда учителя за фактически отведенные часы по учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 44» рассчитывается по формуле:

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

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

ФОТ_{стпп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

Соотношение частей определяется МОУ «СОШ № 44» самостоятельно.

8.2. Система стимулирующих выплат работникам МОУ «СОШ № 44» включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

8.3. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей качества и результативности труда учителей и иных категорий педагогического персонала являются:

- качество обучения;
- здоровье учащихся;
- воспитание учащихся.

8.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников МОУ «СОШ № 44», определяются в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, принимаемом по согласованию с профсоюзным комитетом.

IX. Порядок и условия почасовой оплаты труда

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МОУ «СОШ № 44»;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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.

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

9.2. Директор МОУ «СОШ № 44» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Из фонда оплаты труда работникам МОУ «СОШ № 44» может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МОУ «СОШ № 44» на основании письменного заявления работника.

Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором МОУ «СОШ № 44» с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников МОУ «СОШ №44» - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
с вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
За проверку письменных работ:	
- за проверку письменных работ в 1–4 классах	0,10
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5–11 классах	0,15
- за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
- за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,25

За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	до 0,15
За активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

Размер и порядок установления надбавок за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень

1.1. Административно-управленческому персоналу МОУ «СОШ № 44», деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала устанавливаются и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени надбавки к заработной плате по основному месту работы:

- 1) за ученую степень:
 - доктора наук - 4803 рубля;
 - кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

- 2) за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

- 3) награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, 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», почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

1.2. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом директора: при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации

Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, 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», нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - со дня награждения.

Размер повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предметов

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее – повышающий коэффициент) предназначен для дифференциации оклада учителей в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются в размере:

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

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
протокол № 6 от 05.02.2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
МОУ «СОШ № 44»
Н. А. Серебрякова



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 44»
Г.М. Вавилина
приказ № 48 от 11.02.2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
Шелудько Н. Г.



**53 Положение
о порядке распределения стимулирующей составляющей фонда
оплаты труда работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44»
Ленинского района г. Саратова**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей составляющей фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» Ленинского района г. Саратов (далее – Положение) разработано в целях реализации проекта модернизации образования в Саратовской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» Ленинского района г. Саратова (далее – ОО) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках модернизации образования.

1.3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагогов. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -50.

1.4. Положение разрабатывается администрацией ОО совместно с Управляющим советом, принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательной организации.

1.5. Дополнение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательной организации.

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

1.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (учебный год). По желанию педагогического работника в случае изменения показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности, а также в отношении новых сотрудников, срок работы которых в ОО менее учебного года, возможен перерасчет стимулирующей надбавки по результатам 1 полугодия. Решение о корректировке принимается общим собранием трудового коллектива.

1.8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио».

1.9. «Портфолио» формируется педагогическими работниками в виде накопительной папки документов и в электронном виде.

1.10. На основании «портфолио» за отчетный период оформляется сводная ведомость результатов, утверждаемая руководителем ОО. Сводная ведомость содержит ссылки на подтверждающие документы с указанием № страниц их размещения в «портфолио».

1.12. На муниципальном уровне и уровне ОО обеспечивается ведение электронной базы данных, представляемых в сводной ведомости, оформляемой по материалам «портфолио».

1.13. Контроль за достоверностью предоставляемых в сводной ведомости сведений и своевременностью комплектования «портфолио» на уровне ОО осуществляется ответственным заместителем директора или руководителем.

1.14. На муниципальном уровне и уровне ОО по полугодиям (году) осуществляется мониторинг уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников.

1. Порядок стимулирования педагогических работников

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется Управляющим советом ОО по представлению руководителя ОО. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, в которую входит директор ОО, представители органов государственного управления (Управляющего совета), методического совета и профсоюзной организации.

2.2. Работники ОО самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют сводную ведомость «портфолио» результатов своей деятельности и вместе с «портфолио» передают ее заместителю руководителя для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом ОО, представляются на рассмотрение органов государственного управления до 15 числа месяца,

предшествующего отчетному периоду.

2.4. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

3.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

3.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся.

3.5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.

3.6. Травматизм по вине работника.

3.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

3.8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри ОО и на других уровнях.

3.9. Негативная динамика учебных и внеучебных достижений выпускников школ.

4. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

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

4.2. Процедура, технология, структура оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, государственной итоговой аттестации выпускников IX классов ОО;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации ОО;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников и централизованного фонда стимулирования руководителей;

- региональная программа мониторинговых исследований.

4.3. Заполнение педагогом сводной ведомости осуществляется в начале отчетного периода планируемыми результатами и в конце отчетного периода – фактическими достижениями.

5. Структура «портфолио» педагогических работников

5.1. Структура «портфолио» педагогических работников состоит из 5 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

Критерий К1. Результативность учебной деятельности

Критерий К2. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса.

Критерий К3. Работа, не связанная с выполнением основных должностных обязанностей.

Критерий К4. Работа классного руководителя

Критерий К5. Уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка.

5.2. Итоговый балл формируется как «суммарный балл» по всем критериям и делится на коэффициент «4».

6. Порядок расчета стимулирующих выплат.

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу;
- найти сумму баллов всех педагогических работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно
- отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты;
- период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

РАССМОТРЕНО
на заседании школьного самоуправления
протокол № _____ г.
Председатель _____
А. Килимиченко

РАССМОТРЕНО
на заседании школьного родительского
комитета протокол № _____ г.
Председатель _____
С.В.Савельева

Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагога дополнительного образования МОУ «СОШ № 44»

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1					
		1) Сохранность контингента обучающихся (в сравнении с предыдущим отчетным периодом)					
		Уменьшение количества обучающихся	Сохранение количества обучающихся	Увеличение количества обучающихся	Выставляется максимально возможный балл		
		0	3	5			
		2) Доля обучающихся освоивших всю программу дополнительного образования (за 3 года)					
		0 -30%	до 40 %	40 - 60 %	60 % - 80%	80 - 100 %	Выставляется максимально возможный балл
		1	2	3	4	5	
		3) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированной программе, учащиеся состоящие на различных видах учета, учащиеся из семей СОП, одаренные дети, дети-инвалиды (от количества учащихся данных катеогрий)					
		0	0-30%	31-50%	51-70%	71% и более	выставляется максимально возможный балл
		0	2	3	4	5	
		4) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик					
		эксперимент учрежденческого уровня		эксперимент муниципального уровня	эксперимент регионального, федерального уровня		выставляется максимально возможный балл
		2		3	5		
		Подтверждающие документы: копия программы педагогов дополнительного образования, утверждённые руководителем учреждения, справка о количестве детей, занимающихся по программам разного вида; распорядительные документы, свидетельствующие об участие конкретного педагога в опытно – экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
		Итого по критерию 1 (вычисляется средний балл по показателям 1-4)					
2.	Уровень профессиональной	Максимальный балл по критерию 2					
		1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					

культуры педагога дополнительного образования	участие в работе сетевых профессиональных сообществ и методических объединений	наличие методических публикаций в Интернет	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл	
	5	5	5	5	5		
	2) Результативность исследовательской, проектной деятельности педагога дополнительного образования						
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов учрежденческого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)		выставляется средний балл
	5	5	5	5	5		
	3) Исполнительская дисциплина						
	Качественное и своевременное оформление документации		Соблюдение режима работы		Посещение совещаний, пед. Советов, заседаний		выставляется средний балл
	5		5		5		
	Подтверждающие документы: распечатки сайтов, подтверждающие участие в работе сетевых профессиональных сообществ, адреса, ссылки страниц, копии сайтов, где помещены методические публикации в Интернет, копии дипломов призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме; копии докладов на педсоветах, конференциях и т.п., копии документов, подтверждающих наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слётах разного уровня. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
	Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4)						
3.	Степень	Максимальный балл по критерию 3					

сформированности психолого – педагогической компетенции педагога дополнительного образования, здоровьесбережение и безопасности	1) Отрицательная динамика показателей тревожности ребёнка					выставляется максимально возможный балл
	есть		нет			
	0		5			
	2) Здоровьесбережение и безопасность детей					
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне		Наличие необходимой документации по вопросам безопасности, проведение требуемых мероприятий по безопасности.		Отсутствие фактов травматизма	Средний балл по показателю
	5		5		5	
	3) Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся (воспитательная работа с обучающимися за рамками освоения программы дополнительного образования)					выставляется максимально возможный балл
	менее 40%	40 - 59 %		60 % - 79 %	80 - 100 %	
	2	3		4	5	
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу дополнительного образования)						
4.	Результативность деятельности педагога в реализации программы дополнительного образования					Максимальный балл по критерию 4
	1) Количество призовых мест в детских конкурсах, фестивалях. Акциях на различных уровнях					выставляется максимально возможный балл
	0	учрежденческий уровень	Муниципальный, городской уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
	0	0,5 за каждое Мах-2б	1 балл за каждое, Мах-4б	2 балла за каждое Мах-8б	3 балла за каждое Мах-9б	
	2) Участие учащихся в смотрах, концертах, акциях, праздниках, утренниках, выставках, ярмарках, соревнованиях и т.д.					выставляется максимально возможный балл
	0	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
	0	0,5 за каждое Мах-2б	1 балл за каждое, Мах-4б	2 балла за каждое Мах-8б	3 балла за каждое Мах-9б	
	3) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					выставляется максимально возможный балл
	10 - 29 %	30 - 39 %		40 - 50 %	более 50 %	
	2	3		4	5	
	Один обучающийся учитывается 1 раз					
	4) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
	30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	

		1	3	5			
Подтверждающие документы: копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров, конференций и т.д.; справка – подтверждение факта подготовки данным педагогом конкретного победителя; справка о количестве обучающихся, получивших призовые места на мероприятиях различного уровня; анкеты, отзывы, благодарственные письма родителей о деятельности педагога дополнительного образования. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ							
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 5)							
5.	Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 5				выставляется максимально возможный балл	
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, МО					
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	2	3	5	6	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий (за каждую публикацию)				выставляется максимально возможный балл (но не более 8 баллов)	
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный		более высокий
		0	1	2	3	4	
		3) Участие (руководство) педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл (но не более 8 баллов)	
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный		более высокий
		0	1, руководитель -2	2, руководитель -3	3, руководитель - 4	4, руководитель - 5	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах, «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов» и др.				выставляется максимально возможный балл	
			учрежденческий	муниципальный	региональный		более
0	2	3	4	5			
5) Повышение квалификации, КПК, посещение вебинаров, семинаров и т.д.				выставляется максимально возможный балл			
учрежденческий уровень		муниципальный уровень			региональный уровень		
2		4		6			
Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога дополнительного образования в средствах массовой информации, Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.							
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):							
6.	Общественная деятельность	Максимальный балл по критерию 6 - 5					

педагогического работника	1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальной	региональной	
	1 - член	2 - член	3 - член	
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель	
	2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальной	региональной	
	1 - член	2 - член	4 - член	
	2 - руководитель	3 - руководитель	5 - руководитель	
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; аналитический отчет о деятельности в рамках данных организаций; копии статей с СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3)				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя в группе продленного дня МОУ «СОШ №44»

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 2 - 5					
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по индивидуальным учебным планам , адаптационным программам					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	3	4	5	
		2) 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 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	3	4	5	
		3) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик, учебно-методических, воспитательных комплектов воспитательной направленности					
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	выставляется максимально возможный балл
		2	3		5		
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)							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2					
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательном процессе используются здоровьесберегающие технологии					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	3	4	5	
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе							

участие воспитателя в конференциях в режиме on-line	использование в организации неаудиторной деятельности электронных учебно-методических комплектов	использование в организации неаудиторной деятельности самостоятельно разработанных электронных воспитательных методических комплектов	использование электронных форм контроля при подготовке домашних заданий (от 70 % занятий)	поддержка воспитателем воспитанников, осваивающих дистанционные формы обучения в установленном порядке	наличие у воспитанника в призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
5	5	5	5	5	5	
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) 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 %		

		3	4	5		
		б) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне			выставляется максимально возможный балл	
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
		0	1	3	5	
		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. 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):				
3.	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	1	3	5	
		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	
		2	3	4	5	
		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	
		1		3	5	

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	0,5 за каждое. Но не более 4	1 за каждое, но не более 4	2 за каждое, но не более 6	3 за каждое, но не более 6	
5) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	0,5 за каждое. Но не более 4	1 за каждое, но не более 4	2 за каждое, но не более 6	3 за каждое, но не более 6	
6) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	0,5 за каждое. Но не более 4	1 за каждое, но не более 4	2 за каждое, но не более 6	3 за каждое, но не более 6	
7) 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 %		
1	2	3	4		
Один воспитанник учитывается 1 раз					
Подтверждающие документы: Концепция (программа) воспитательной системы детского коллектива; целевые программы по направлениям воспитательной деятельности; программы и планы по организации работы с родителями. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях и т.д. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
Итого по критерию (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному направлению)					
4.	Результативность организации неаудиторной	Максимальный балл по критерию 5			
		1) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя			выставляется максимально

деятельности воспитателя	0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	возможный балл
	0	2	3	4	5	
2) Изменение доли воспитанников, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете						выставляется максимально возможный балл
увеличение		сохранение		снижение		
0		3		5		
3) 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	3	4	5	
4) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах						выставляется максимально возможный балл
менее 30 %		30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %		
0		1	3	5		
5) 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		2			5	
6) 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		2	3	4	5	
7) 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		2	3	4	5	
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; положение об ученическом самоуправлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						Подтверждающие документы:

Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 7):							
5.	Результативность участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6					
		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	2	3	4	5	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	2	3	4	5	
		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	0,5 за каждое. Но не более 4	1 за каждое, но не более 4	2 за каждое, но не более 6	3 за каждое, но не более 6	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и т.д.					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	2	3	4	5	
		5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО, КПК, семинары. вебинары					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	2	3	4	5			
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 сертификатов. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					Подтверждающие документы:		
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):							
6.	Общественная	Максимальный балл по критерию 6 - 4					

деятельность воспитателя	1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл	
	школьной	муниципальной	региональной		
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель		
	2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл	
	школьной	муниципальной	региональной		
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель		
	3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл	
	школьной	муниципальной	региональной		
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель		
	Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				Подтверждающие документы:
	Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
	Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшего вожатого МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 44»

1. Качество воспитательного процесса и эффективность его организации и содержания	<u>1) Наличие призов конкурсов, выставок, конференций разного уровня подготовленных ст. вожатым</u>			выставляется максимально возможный балл	
	школьного	Районного	муниципального		Всероссийского
	1 призовое место - 1 2 и более - 2	1 призовое место - 2 2 и более - 3	1 призовое место - 3 2 и более - 4	1 призовое место - 4 2 и более - 5	
	<u>2) Выполнение календаря массовых мероприятий, плана воспитательной работы школы</u>			выставляется максимально возможный балл	
	невыполнение		Выполнение от 50 до 80%		100% выполнение
	0		3	5	
	<u>3) Количество организованных и проведенных внеклассных массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл	
	До 5		6-15		Более 15
	0		3	5	
	<u>4) Взаимодействие с социальными партнерами, общественными организациями</u>			выставляется максимально возможный балл	
	Отсутствие взаимодействия		Активное взаимодействие		
	0		3		
	<u>5) Разработка и реализация социально значимых проектов</u>			выставляется максимально возможный балл	
	Школьный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень
	3		4	5	
	<u>6) Наглядное оформление деятельности детских организаций и их результатов, заполнение информационных стендов, освещение мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл	
	Отсутствие оформления		Традиционное оформление		С использованием ИКТ
	0		3	5	
	<u>7) Активность участия учащихся в районных, городских мероприятиях творческого характера</u>			выставляется максимально возможный балл	
	До 15%		15-30%		Более 30 %
	0		2	5	
	<u>8) Количество учащихся, состоящих на различных видах учета, принимающих активное участие в подготовке и проведении различных мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл	
	увеличение		сохранение		снижение
	5		2	1	

Средний балл по критерию							
2.	Организация детского самоуправления, активность и результативность работы объединения	1) Охват учащихся (в %) детскими объединениями, самоуправлением			выставляется максимально возможный балл		
		До 30%	31-60%	61% и более			
		2	4	5			
		2) Уровень творчества и организованности детского самоуправления					
		Отсутствие творчества	Средний уровень	Высокий уровень			
		0	3	5			
		3) Выполнение плана работы детских объединений, самоуправления					
		невыполнение	Выполнение от 50 до 80%	100% выполнение		выставляется максимально возможный балл	
		0	3	5			
		4) Учащиеся, состоящие на различных видах учета, принимающих активное участие в детском самоуправлении					
		увеличение	сохранение	снижение			
		5	2	1			
		5) Результативность участия в профильных конкурсах детских общественных организаций, ученического самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, акциях, слетах, концертных площадках различного уровня				выставляется максимально возможный балл	
		Участие	Победитель или призер районного уровня	Победитель или призер муниципального уровня			Победитель или призер регионального уровня
		1	2	3			5
Средний балл по критерию							
3.	Участие и результативность в методической, научно-исследовательской работе и повышении	1) Распространение своего опыта через проведение открытых мероприятий, выступлений на пед.советах, семинарах, конференциях, круглых столах			выставляется максимально возможный балл		
		Школьный уровень	Районный	Муниципальный уровень		Региональный уровень	
		2	3	4		5	

профессиональной компетентности ст.вожатого	2) Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, посещение семинаров, вебинаров			выставляется максимально возможный балл	
	Отсутствие	Наличие пройденных кусов, семинаров, вебинаров			
	0	3			
	3) Количество публикаций различного уровня			выставляется максимально возможный балл	
	отсутствие	1-2	Более 2		
	0	3	5		
	4) Участие в проектной работе школы				
	Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	выставляется максимально возможный балл	
	0	2	4		
Сумма баллов по критерию					
4	Разработка образовательных продуктов, качество предоставляемой отчетной документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов			выставляется максимально возможный балл
		неудовлетворительное	удовлетворительное	высокое	
		0	2	3	
	Разработка сценариев, эл. презентаций, видеосюжетов, методических рекомендаций, программ				
	По 0,5 балла за каждую разработку	Не более 7 баллов		выставляется максимально возможный балл	
Средний балл по критерию					
5.	Организация каникулярного времени учащихся	<u>б) Организация работы оздоровительного лагеря</u>			выставляется максимально возможный балл
		Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	
		0	3	5	
		Организация мероприятий в каникулярное время			выставляется максимально возможный балл
		Единичные мероприятия	Программа мероприятий		
	1	3			
Средний балл по критерию					

б. Профессионально-общественная деятельность старшего вожакого	Максимальный балл по критерию - 5			
	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации			
	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации			
	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	
	4) Педагог принимает участие в работе экспертных комиссий, жюри			
	За каждое участие – 0,5 балла		Но не более 5 баллов	
Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации				
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4				
Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-6 суммируются.				

Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – психолога МОУ «СОШ № 44»

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 1 - 5					
		1) Выполнение диагностического минимума по выявлению уровня адаптации (1, 5, 10 классы – в соответствии с нормативами)					
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	3	4	5	
		2) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	3	4	5	
		3) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	3	4	5	
		4) Количество обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или инклюзивного обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)					
		0	До 5 человек	До 10 человек	До 20 человек	более 20	
		0	2	3	4	5	
		5) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	3	4	5	
		6) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами (от общего количества)					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79%	80 - 100 %	
		0	2	3	4	5	
		Итого средний балл 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	Максимальный балл по критерию 2 - 5					
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами и профилактическими 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	3	4	5			

образовательного процесса						
	2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами профилактическими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.). (от учащихся 5-11 классов)					выставляется максимально возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	3	4	5	
	3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 9, 11 классов)					выставляется максимально возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	3	4	5	
	4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами					выставляется максимально возможный балл
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
	0	2	3	4	5	
	5) Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
	0	2	3	4	5	
	Итого средний балл 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.	Консультативная деятельность педагога-психолога	1. Доля учащихся охваченных индивидуальными консультациями				Выставляется максимальный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	
		2	3	4	5	
		2. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями				Выставляется максимальный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	
		2	3	5	5	

		3. Доля обучающихся различных категорий, получающих индивидуальную консультативную психологическую поддержку (одаренные дети, социально-уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью)				Выставляется максимальный балл		
		До 10%	11- 30%	31-50%	51-80%	81 и более		
		1	2	3	4	5		
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 – 5,2						
		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		
		2		4		6		
		2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий у учащихся, подготовленных педагогом-психологом (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					выставляется максимально возможный балл	
		школьный	районный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		1 призовое место – 0,5 2 и более - 1	1 призовое место - 1 2 и более – 1,5	1 призовое место - 1,5 2 и более - 3	1 призовое место - 2 2 и более - 4	1 призовое место - 3 2 и более - 5		
		3) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл	
		менее 50 %		50 - 79 %		80 - 100 %		отсутствие конфликтных ситуаций
		2		3		4		5
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):								
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов								
5.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию 5 - 5						
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в % от обратившихся)					выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %		
		3		4		5		
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)					выставляется максимально возможный балл	
	30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %			

3	4			5		
3) Количество общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года					выставляется максимально возможный балл	
По 1 баллу за каждое мероприятие		Но не более 5 баллов				
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 %			
2	3	4	5			
5) 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 %			
0	2	3	5			
6) Доля учащихся, 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	2	3	4	5		
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -6):						
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 -				
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах (очное участие)				выставляется максимально возможный балл
		школьный 0,5 баллов за каждое – макс 2 балла	Районный 1 балл за каждое – макс 3 балла	муниципальный 1,5 балла за каждый – макс 3 баллов	региональный -2 балла за каждый – макс 4 баллов	
		2) Количество опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей				выставляется сумма баллов
Муниципальный - 1 балл за каждую публикацию		региональный – 2 балла за каждую публикацию		более высокий – 3 балла за каждую публикацию в сборнике, в эл виде – 1 балл		

		3) Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий				выставляется максимально возможный балл
	школьный - 0,5 балл за каждое,	Районный – 1 за каждое	муниципальный – 1,5 балла за каждое	региональный -2 балла за каждое	более высокий -3 балла за каждый	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Педагогический дебют», "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и т.д.				выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более	
	0	2	3	4	5	
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 - 4				
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		1 - член	2 - член	3 - член		
		2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель		
		2) Педагог –психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" , «Федерация психологов образования» и т.д.				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		1 - член	2 - член	3 - член		
		2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной			
	1 - член	2 - член	3 - член			
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - 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 оценки качества труда и установления надбавок стимулирующего характера
библиотекаря МОУ «СОШ № 44»**

ФИО библиотекаря _____

Критерий 1. Создание условий для развития библиотечных процессов

1. Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (1 балл за каждую форму работы)

Использование автоматизированной базы данных;	Использование электронных версий литературы, СМИ;	Информационно-библиографическое обслуживание читателей	Поиск запрашиваемой информации через Интернет	Подтверждающий документ (справка)	Выставляется сумма баллов

2. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся. Обновление библиотечного фонда

2.1 Доля учащихся ОУ, для которых чтение является одной из форм культурного досуга учащихся, в сравнении с предыдущим периодом					
Отсутствие динамики	Положительная динамика			Подтверждающий документ (справка)	Выставляется балл
0	1				

2.2 Мероприятия по пропаганде чтения как формы культурного досуга

Организация встреч с людьми связанных с литературным творчеством; (1 балл)	Консультации с обзорами и аннотациями поступившей литературы (выставка новой литературы) 0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 2 баллов	Выступления на педсоветах (0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 2 баллов)	Родительских собраниях (0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 2 баллов)	Подтверждающий документ (справка, протокол пед.совета, родительского собрания)	Выставляется сумма баллов

2. 3 Комплектация и обновление библиотечного фонда (позитивная динамика -увеличение доли)

Понижение динамики	сохранение	Позитивная динамика	Подтверждающий документ (справка)	Выставляется балл
0	1	2		
Итого по критерию 2:			Выставляется средний балл:	

Критерий 3. Распространение личного опыта, проведение мероприятий для учащихся

3.1 Обобщение и распространение инновационного опыта библиотекаря (библиотечной работы) (проведение открытых мероприятий, семинаров, разработка методических рекомендаций, участие с докладом на семинарах, совещаниях и конференциях различного уровня, публикации)

Школьный уровень	Муниципальный уровень	Городской, региональный	Федеральный уровень	Подтверждающий документ (приказ, сертификат участия)	Выставляется сумма баллов
за каждое по 0,5 баллов, max 2	за каждое по 1 балла, max 3	за каждое по 1,5 балла, max 4.5	за каждое по 2 балла, max 4		

3.2 Количество проведённых библиотечных уроков, акций, конкурсов, организованных педагогом-библиотекарем

2 балла за каждый, но не более 16 баллов	Подтверждающий документ (приказ, справка)	Выставляется балл

3.3 Доля читателей - участников различных творческих конкурсов, мероприятий внутришкольного уровня, организованных библиотекарем.

0,2 балла за каждый %, но не более 8 баллов	Подтверждающий документ (приказ, справка)	Выставляется балл
Итого по разделу 3		

Критерий 4. Результативность участия учащихся, подготовленных педагогом-библиотекарем в мероприятиях различного уровня

4.1 Наличие побед и призовых мест на конкурсах, конференциях

Школьный уровень	Муниципальный уровень	Городской, региональный	Федеральный уровень	Подтверждающий документ (приказ, сертификат участия)	Выставляется сумма баллов
за каждое по 0,5 баллов, тах 2	за каждое по 1 балла, тах 3	за каждое по 1,5 балла, тах 4.5	за каждое по 2 балла, тах 4		

Критерий 5. Выполнение поручений не связанных с основной деятельностью

Подтверждающий документ - справка

Критерии и показатели стимулирования учителя _____ МОУ «СОШ № 44»
 (преподаваемый предмет)
 _____ (ФИО учителя)

Критерий 1. «Результативность учебной деятельности»

1.1. Результаты подготовки выпускников к ГИА (К1П1)

ЕГЭ			ОГЭ			Подтверждающий документ (итоговые протоколы или справка заверенная курирующим завучем)	Выставляется сумма баллов
За каждого обучающегося, который на ЕГЭ набрал от 64 до 73 баллов, по 0,5 балла	За каждого обучающегося, который на ЕГЭ набрал 74 балла и выше, по 1 баллу	За каждого обучающегося, который на ЕГЭ набрал 100 баллов, по 3 балла	Наличие учащихся, не прошедших порог	Соответствие результатов годовым отметкам 80% и выше	Соответствие результатов годовым отметкам 100%		
			0	1	2		

1.2. Динамика «качества знаний» обучающихся в сравнении с 2 и 4 четверти (1 и 2 полугодия) (К1П2)

Качество знаний		Наличие положительной динамики				Подтверждающий документ (справки, заверенные курирующим завучем)	Выставляется сумма баллов
выше 36%	ниже 36%	1-3%	4%	5%	6% и более		
2	0	1	2	3	4		

1.3. Доля обучающихся 2-8, 10 классов, успешно прошедших промежуточную аттестацию (К1П3)

До 80%	80-99%	100%	Подтверждающий документ (справка заверенная курирующим завучем)	Выставляется МАХ возможный балл
0	2	3		

1.4. Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников (К1П4)

Наличие победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников (за каждого победителя по 1 балла)	Наличие победителей и призеров городского этапа Всероссийской олимпиады школьников (за каждого победителя по 2 балла)	Наличие победителей и призеров регионального этапа (за каждого победителя по 3 балла)	Участие (не зависимо от количество участников) - 1балл	Подтверждающий документ (протоколы, дипломы)	Выставляется сумма баллов

1.5. Результативность участия обучающихся в городских, региональных, всероссийских и международных олимпиадах по общеобразовательным предметам школьников (К1П5)

Участие, но отсутствие победителей и призеров		Уровень						Подтверждающий документ (приказы или грамоты)	Выставляется сумма баллов
		Городской		Региональный		Всероссийский			
		очный за каждого по 1 баллу	заочный за каждого по 0,5 балла, max 4	очный за каждого по 2 балла	заочный за каждого по 0,5 балла, max 6	очный за каждого по 3 балла	заочный за каждого по 0,5 балла, max 8		
очная	заочный								
1	0,5		0,5-4		0,5-6		0,5-8		

1.6. Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях и конкурсах (разного направления) (К1П6)

Участие, но отсутствие победителей и призеров	Уровень										Подтверждающий документ (приказы или грамоты)	Выставляется сумма баллов
	Школьный	Районный		Муниципальный		Региональный		Всероссийский				
	за каждого по 0,5 балла, max 2	очный за каждого по 1 балла, max 4	заочный за каждого по 0,5 балла, max 4	очный за каждого по 2 балла, max 8	заочный за каждого по 0,5 балла, max 4	очный за каждого по 3 балла, max 12	заочный за каждого по 0,5 балла, max 6	очный за каждого по 4 балла, max 12	заочный за каждого по 0,5 балла, max 8			
0,5	0,5-2	1-4	0,5-4	2-8	0,5-4	3-12	0,5-6	4-12	0,5-8			

1.7. *Результативность участия обучающихся в конкурсах направленности (спортивной направленности для учителей физической культуры и ОБЖ) (К1П7)

Уровень		Кол-во знаков «ГТО», полученных обучающимися за отчетный период			Подтверждающий документ (приказы или грамоты)	Выставляется сумма баллов
Районного	Муниципального уровня и выше	бронзовый 0,5 баллов	серебряный 1 балл	золотой 1,5 балл		
Наличие победителей и призеров (за каждую 1 балл, max 5)	Наличие победителей и призеров (за каждую 2 балла, max 10)					
1-5	2-10					
Итого по критерию 1:					Выставляется средний балл:	

Критерий 2 «Обеспечение современных условий организации образовательного процесса»

2.1. Курсы повышения квалификации и дистанционные (самостоятельные) курсы повышения квалификации (К2П1)

Наличие дистанционных курсов ПК (более 72 часов)	Повышение квалификации согласно плана (очная или очно –заочная форма)	Подтверждающий документ (копия удостоверения, сертификаты)	Выставляется сумма баллов
1	2		

2.2. Участие в обучающих семинарах, вебинарах (К2П2)

Уровень						Подтверждающий документ (справки, приказы)	Выставляется сумма баллов max 8 баллов
Районные	Городские	Региональные		Всероссийский			
очный за каждого по 0,5 баллов	очный за каждого по 0,5 баллов	очный за каждого по 1 баллу	заочный за каждого по 0,5 баллов, max 2	очный за каждого по 2балла	заочный за каждого по 0,5 баллов, max 6		

2.3. Участие в качестве членов жюри и организаторы конференций, конкурсов, олимпиад и фестивалей (К2П3)

Школьный уровень (0,5 балла за каждый), max 2	Муниципальный уровень (0,5 балла за каждый) max 3	Городской уровень (1балл за каждое мероприятие)	Областной и всероссийский уровень (1балл за каждое мероприятие)	Подтверждающий документ (приказы, дипломы, сертификаты)	Выставляется сумма баллов max 8 баллов

2.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства (К2П4)

Очная форма участия			Заочная (дистанционная) форма участия			Подтверждающий документ (сертификат дипломы)	Выставляется сумма баллов max 8 баллов
участие	призер	победитель	участие	призер	победитель		
2	3	5	1	2	3		

2.5. Представление своего опыта работы: выступления с докладами, открытые уроки, мастер-классы (К2П5)

Школьный	Районные	Городские	Региональные		Всероссийский		Подтверждающий документ (сертификат, приказы)	Выставляется сумма баллов max 10 баллов
очный за каждого по 0,5 балла max 2	очный за каждого по 1 баллу max 3	очный за каждого по 2 балла	очный за каждого по 2 баллу	заочный за каждого по 0,5 баллов, max 2	очный за каждого по 3балла	заочный за каждого по 0,5 баллов, max 6		

Итого по критерию 2:

Выставляется средний балл:

Критерий 3. «Работа, не связанная с выполнением основных должностных обязанностей»

3.1. Содержание учебного кабинета (КЗП1)

Обновление кабинета за отчетный период (ремонт, наличие всей документации в кабинете, аптечка)	Подтверждающий документ, результаты смотра кабинетов, баллов	Выставляется сумма баллов
до 1 балла		

3.2. Участие в общественных организациях, представление школы в различных мероприятиях (КЗП2)

Член ППО	Член педагогического общества	Наставничество молодых педагогов	«Добрые дела», концерты, митинги... (за каждое мероприятие по 0,5 б, но не более 5)	Подтверждающий документ (справки, приказы)	Выставляется сумма баллов
1	1	2			
Итого по критерию 3:				Выставляется средний балл:	

Критерий 4. «Работа классного руководителя»

4.1. Внеклассная работа классного руководителя (К4П1)

Охват горячим питанием			Посещение театров, кинотеатров, выставок, библиотек (не менее 4 раз -1балл)	Организация турпоходов, выездных мероприятий	Отсутствие нарушений внешнего вида учащихся по результатам мониторинга		Отсутствие обучающихся, стоящих на учетах	Социальное партнерство		Подтверждающий документ (приказы и справка заверенная курирующим завучем и директором)	Выставляется сумма баллов
менее 50%	более 50%	более 80%			70- 89%	90-100 %		посещение родителями родительских собраний (60-100%)	участие родителей в субботниках, митингах, акциях, праздниках, открытых уроках и других классных и общешкольных мероприятиях		
1	2	3	1	2	0,5	1	2	1	1		

4.2. Участие класса в социально-значимых мероприятиях и проектах (К4П2)

Участие в школьных, районных, муниципальных мероприятиях			Организация, подготовка и проведение мероприятия	Подтверждающий документ (сертификаты, приказы и справка заверенная курирующим завучем)	Выставляется сумма баллов
Школа 0,5 баллов за каждое (не более 3 баллов)	Район 1 балл за каждое (не более 4 баллов)	Город и область 2 балл за каждое (не более 6 баллов)			
0,5-3	1-4	2-6	2		
Итого по критерию 4:				Выставляется средний балл:	

Критерий 5 «Уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка»

5.1. Уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка (К5П1)

Заполнение документации					Дежурство по школе, столовой		Отсутствие травматизма	Посещение педагогических советов, совещаний		Подтверждающий документ (справка заверенная завучами и директором)	Выставляется сумма баллов
Замечания	Без замечаний	Электронного дневника			Замечания	Без замечаний		Отсутствие без уважительным причинам 2 раза	Регулярное		
		0-50 %	51-94%	95-100%							
0	2	0	1	2	0	1	2	0	1		

5.2. Наличие конфликтных ситуаций (К5П2)

Наличие	Отсутствие	Подтверждающий документ (справка заверенная директором)	Выставляется сумма баллов
0	2		
Итого по критерию 5:		Выставляется средний балл:	

Бонусные (поощрительные) баллы	
---------------------------------------	--

Дополнительные формы обучения

Форма обучения		Обучение детей с ОВЗ за каждого ученика по 1 баллу	Подтверждающий документ (приказы или справка заверенная курирующим завучем)	Выставляется сумма баллов
Очно - заочная обучение за каждого ученика по 0,5 баллов	Семейное обучение за каждого ученика по 0,5 баллов			

Итоговые баллы	
-----------------------	--

Критерии оценки результативности деятельности секретаря

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю	
1.	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	1-5	
2.	Исполнительская дисциплина	1-5	
3.	Своевременное доведение положений, приказов, для участников учебно-воспитательного процесса	1-5	
4.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	1-5	
5.	Принятие поступающей корреспонденции, телефонограмм, передача их конкретным исполнителям	1-5	
6.	Ведение алфавитной книги, подготовка приказов по движению контингента учащихся	1-5	
7.	Подготовка приказов по кадрам и основной деятельности	1-5	
8.	Член школьной профсоюзной организации	2	

ИТОГО: