

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с. Генеральское имени Героя
Советского Союза Ароновой Раисы Ермолаевны»
Энгельского муниципального района Саратовской области
413162, Саратовская область, Энгельский район,
с. Генеральское, ул. Мира д.20
☎ 77 42 36 E-mail: eng-generaliskoe@mail.ru
на 2021- 2024 годы

Проведена уведомительная регистрация

(Энгельской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ)

Дата 23.06.2021

Регистрационный номер 29

М.П.



Марина

(ф.и.о., должность и подпись
лица, проводившего регистрацию)

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой» (директор Казанцева Ольга Владимировна) и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Коршук Вера Анатольевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников.

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

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

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

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением между комитетом по образованию администрации Энгельсского муниципального района и Энгельсской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним кол.договором.

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

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации,

правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

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

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

2.2.15. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

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

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

2.2.18. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

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

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

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

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

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

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

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Положением о нормах профессиональной этики». (Приложение 2).

3.3. Начало работы 1 смены в 8 час.15 мин.

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

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчёты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя.

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

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

3.12. Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.15. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

3.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда – в соответствии со специальной оценкой условий труда;

- за ненормированный рабочий день.

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

3.21.1. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга) – 3 дня;

- в связи с празднованием свадьбы работника - 1 день.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам,

продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации, установление заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

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

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 70% и 30%.

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

а) оклада, зависящего от:

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

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

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

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

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

- русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04;
- история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы - 1,03;
- право, экономика, технология, финансовая грамотность, трудовое обучение - 1,02;
- астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

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

Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей

руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

4.11. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательной организацией (Общее собрание работников) на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме 9 и 24 числа каждого месяца.

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, 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 доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в размерах согласно Приложению №1 к Положению об оплате труда, а также:

- 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;

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 ключевой ставки ЦБ РФ независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

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

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

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

4.22. 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 или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.25. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

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

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

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

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

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

4.30. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №6).

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

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

4.33. Изменение размера заработной платы производится:

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

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

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательной организации;

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

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

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

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

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

Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со

дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

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

медалью К.Д.Ушинского;

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

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"

- в размере 901 рубля.

5.6. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

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

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

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

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

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

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

5.8. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

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

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

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

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

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

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

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №8).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

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

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

6.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения

заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

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

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

7.3.7. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10 баллов за общественную работу (ст.377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

8.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

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

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

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза.

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

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

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

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

8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации, являющихся членами профсоюза.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

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

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

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «___» _____2021 года.

От работодателя:

Директор

_____ Казанцева О.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Коршук В.А.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____2021 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
4. Положение о премировании
5. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
8. Положение о нормах профессиональной этики педагога.

**Приложение №1
к коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организации на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

3. Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников, в соответствии с Федеральным перечнем.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным Законом «Об образовании в РФ», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года, профессиональными стандартами;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку или сведения о работе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

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

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

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

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

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

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки

работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием. На основании заявления работника возможен переход на ведение трудовой книжки в электронном виде.

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

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

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

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

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной общеобразовательной организации.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

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

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

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

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

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

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

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

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

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом

обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

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

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

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

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

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

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

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

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

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом

отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

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

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

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часов.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в

пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести

ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

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

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

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

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники образовательной организации обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а

также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

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

Положение об оплате труда
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области № 254 от 16.07.2008 г., решением Собрании депутатов от 26.02.2020 г. № 16/03-2020, «О внесении изменений в решение Собрании депутатов Энгельского муниципального района «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельского муниципального района» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

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

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 16.07.2008 г. № 254- П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций», решением Собрании депутатов от 16.06.2008 г. № 254- П, «О новой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций»
- количества обучающихся в организации;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

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

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательной организацией самостоятельно.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель общеобразовательной организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

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

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

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь - сантехник и др.).

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

2.7. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\text{ФОТ}_{н.п.} = \text{ФОТ}_б \times n.п.,$$

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

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс $\text{ФОТ}_{п.п.}$, состоит из общей части ($\text{ФОТ}_о$) и специальной части ($\text{ФОТ}_с$).

Объем специальной части определяется по формуле

$$\text{ФОТ}_с = \text{ФОТ}_{п.п.} \times c,$$

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

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются организацией самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы организации определяются организацией по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

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

включение предмета в государственную итоговую аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

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

1,0 - для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;

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

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

3.8. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times Y \times A \times K \times I + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника;

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

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников,

осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

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

Оплата факультативных групп, элективных курсов производится из расчета 10-20 чел. в группе

3.9. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя

поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

3.10. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников организации являются:

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

3.11. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, а также Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления организации по представлению руководителя организации (приложения N 3, 4).

IV. Расчет заработной платы иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством органов самоуправления (Положение об оплате труда) Энгельсского муниципального образования.

4.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

4.4. Работникам организации за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

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

4.5. Иным педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно учебный процесс устанавливаются на постоянной основе:

1) надбавка за квалификационную категорию (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы):

старшему вожатому:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, имеющему стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем организации образования в соответствии с нормативными актами Энгельсского муниципального района.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.6. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются в соответствии с пунктом 3.11 настоящего положения.

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

5.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из (*средней заработной платы*) среднего размера окладов педагогических работников организации непосредственно осуществляющих учебный процесс, для педагогических работников, не осуществляющих непосредственно учебный процесс – исходя из окладов с учетом выплат за стаж работы и квалификацию, и группы по оплате труда руководителя.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации образования.

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

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»

**Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в
специальную часть фонда оплаты труда
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»**

1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.
2. Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.
3. Для учителей, преподающих несколько предметов, либо преподающих элективные курсы, часы углубленного изучения предмета размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25

3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,05 -0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками организациями	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 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,05-0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	До 0,20
за руководство районными методическими секциями	0,15
за активное участие в федеральном эксперименте	0,15
за получение и выдачу заработной платы	0,20
за подворный обход семей при комплектовании 1-ых классов	0,10
за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	До 0,20

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее предельной наполняемости, установленной для образовательных учреждений, либо в классах с наполняемостью 14 человек и более в кадетских школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, расположенных в сельской местности.

В классах (классах-комплектах) с меньшей наполняемостью размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в сельской местности - 71,43 рубля.

Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»
за неаудиторную занятость.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение регламентирует порядок нормирования и учета, организации неаудиторной занятости, а также определяет ее формы и виды и разработано с целью повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.2. Неаудиторная занятость с обучающимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательного процесса, обеспечивающего формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», *Положения об оплате труда Энгельсского муниципального района*, приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение и другие документы.

1.4. Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с обучающимися могут привлекаться квалифицированные специалисты на договорной основе.

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Создание оптимальной социально-педагогической воспитывающей среды, направленной на творческое саморазвитие и самореализацию личности.

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

2.4. Организация поддержки творческой инициативы обучающихся и их досуга (творческие коллективы, клубы по интересам, спортивные секции).

2.5. Проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных, научных мероприятий.

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

2.7. Организация работы по пропаганде здорового образа жизни, профилактике девиантного поведения в молодежной среде.

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новый уровень обучения.

2.10. Создание системы стимулирования педагогов, активно участвующих в организации неаудиторной занятости.

2.11. Содействие работе общественных объединений: профсоюзной организации, органам ученического самоуправления, клубам и объединениям.

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью с обучающимися в школе осуществляют заместители директора по УВР на основе своих должностных обязанностей.

3.2. Основные функции заместителей директора по УВР при руководстве неаудиторной занятостью:

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися;

- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности;

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с методическим и педагогическим советами на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости *дважды в год на 1 сентября и 1 января.*

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

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

У_і - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_і - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

4.2. Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим советом школы.

4.3. Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

4.4. Порядок ведения журнала обязателен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве обучающихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

4.5. Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№ i	Вид неаудиторной занятости	Коэфф ициент	Норма времени	Формы отчетности
1	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	1	До 5 часов в неделю	Реализация плана воспитательной работы Запись в индивидуальном плане работы
2	Дополнительные занятия с отстающими учащимися	0,5	До 3 час. в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
3	Дополнительные занятия с сильными учащимися	0,5	До 2 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
4	-Консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме; -Консультации по подготовке к ЕГЭ 10-11 класс	0,5 0,5	До 2 час. в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
5	Подготовка к предметным олимпиадам	1	1 час. в неделю на группу учащихся	Журнал учета неаудиторной занятости
6	Кружковая предметная работа	1	До 2 часов в неделю	План работы, журнал кружковой работы
7	Подготовка к урокам	0,03	До 50 % от размера неаудиторной занятости	конспект
8	Подготовка дидактического материала	0,03	До 30 % от размера неаудиторной занятости	Дидактический материал

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника за исключением

подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организаций в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.

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

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

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

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного управления организации образования по представлению руководителя организации. Органы государственного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор организации, представители органов государственного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники организации самостоятельно, один раз в отчетный период (*полугодие*) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 05 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

13. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

14. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

15. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается в размере 30 % от средней стимулирующей части педагогических работников по школе.

16. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

17. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) вновь принятыми педагогами является полугодие (*январь-июнь, июль – декабрь*).

18. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

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

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов организаций;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации организаций;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций;

региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется руководителем (заместителем руководителя) организации.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период (*январь-июнь, июль – декабрь*), показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно.

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

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

**Положение о распределении фонда стимулирования заместителей
руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала организации**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются организациям по согласованию с органом государственно-общественного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
4. Периодичность определения стимулирующих выплат *дважды в год на 1 сентября и 1 января.*

Критерии и показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей руководителя общеобразовательных организаций

Критерии	Показатели							
1. Обеспечение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию - 20							
	1) Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг по итогам предшествующего года <i>_K111</i>							
	выполнение муниципального задания в полном объеме		выполнение муниципального задания в объеме менее 95% и более 105%		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл		
	20	0						
	2) % качественной успеваемости обучающихся <i>_K112</i>							
	ниже 50%	51 - 59 %	60 - 79 %	80 - 99 %	100 %	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл	
	0	10	12	15	20			
	3) Доля обучающихся, занимающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам <i>_K113</i>							
	реализация адаптированных основных общеобразовательных программ не осуществляется, при наличии детей с ОВЗ, имеющих заключение ПМПК		реализация адаптированных основных общеобразовательных программ в классах инклюзивного образования, в том числе в дистанционном режиме		реализация адаптированных основных общеобразовательных программ в интегрированных классах	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл	
	0		20		15			
	4) Доля обучающихся по индивидуальным учебным планам от общего количества обучающихся (за исключением домашнего обучения) <i>_K114</i>							
	0	1 - 5 %	до 10 %	10 - 19 %	20 - 30 %	более 30 %	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	12	15	20		
	5) Наличие площадки экспериментальной, инновационной деятельности на базе образовательной организации <i>_K115</i>							
	муниципальный уровень		региональный уровень		федеральный	подтверждающий	выставляется сумма баллов, но не	

			уровень	документ (стр. __)	более 20	
8	15	20				
6) Результаты прохождения государственной итоговой аттестации обучающимися 9 классов (по всем предметам)_ <i>K1П6</i>			подтверждающий документ (стр. __)	выставляется максимально возможный балл		
менее 100 %		100 %				
0		20				
7) Результаты прохождения ЕГЭ обучающимися 11 классов (по всем предметам)_ <i>K1П7</i>						
менее 100%			100 %	подтверждающий документ (стр. __)	выставляется максимально возможный балл	
0			20			
8) Сохранение контингента_ <i>K1П9</i>						
наличие обучающихся, условно переведенных в следующий класс, оставленных на повторный год обучения	отсутствие обучающихся, условно переведенных в следующий класс, оставленных на повторный год обучения	изменение контингента ОО			подтверждающий документ (стр. __)	выставляется сумма баллов, но не более 20
		снижение количества обучающихся ОО более чем на 10 % по сравнению с аналогичным периодом предыдущего учебного года	изменение количества обучающихся ОО в диапазоне от - 10 % до 10 % по сравнению с аналогичным периодом предыдущего учебного года	увеличение количества обучающихся ОО более чем на 10 % по сравнению с аналогичным периодом предыдущего учебного года		
0	10	5	10	15		
2. <i>Уровень управленческой культуры руководителя</i>	Максимальный балл по критерию - 15					
	1) Результативность использования электронных образовательных ресурсов в управленческой деятельности_ <i>K2П1</i>					
	систематическое обновление сайта образовательной	своевременное использование систем электронного	систематическое ведение	Систематическая работа в АИС	подтверждающий документ (стр. __)	выставляется сумма баллов, но не более 15

организации	документооборота (1С: ХроноГраф, КМ-Школа и др.)	электронного дневника и электронного журнала	"Зачисление в ОО"			
5	5	5	5			
2) Результативность использования технологии проектной деятельности_ <i>К2П2</i>						
наличие призовых мест на конкурсах проектов муниципального уровня (очное участие)	наличие призовых мест на конкурсах проектов регионального уровня (очное участие)	наличие призовых мест на конкурсах проектов всероссийского и международного уровней (очное участие)	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл, но не более 15		
победитель - 10	победитель - 15	победитель - 15				
призер - 5	призер - 10	призер - 10				
наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15	наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15	наличие проектов, получивших материальную поддержку - 10				
3) Результативность работы с одаренными детьми в рамках деятельности школьных научных обществ_ <i>К2П3</i>						
участие научного общества обучающихся в муниципальных конкурсах	наличие победителей и призеров муниципального уровня	наличие победителей и призеров регионального уровня	наличие победителей и призеров (уровень выше регионального)	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл	
5	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 балла за каждое призовое место (до 15)	10 балла за каждое призовое место (до 15)			
4) Результативность деятельности по социальной адаптации, углубленному изучению отдельных предметов и профессиональной ориентации обучающихся_ <i>К2П4</i>						
наличие классов с углубленным изучением отдельных	доля обучающихся, освоивших программу основного общего образования,	доля обучающихся, освоивших программу	доля обучающихся 11 классов, выбирающих	доля обучающихся 11 классов, выбирающих специальность в	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл, но не более 15

	предметов	выбирающих профиль, составляет менее 50 %	основного общего образования, выбирающих профиль, составляет не менее 50 %	специальность в соответствии с профилем обучения, составляет менее 60 %	соответствии с профилем обучения, составляет не менее 60 %		
	5	0	5	0	5		
3. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20						
	1) Укомплектованность штата педагогическими работниками_ <i>КЗП1</i>						
	наличие вакансий					подтверждающий документ (стр. __)	выставляется максимально возможный балл
	Более 5%		До 5%				
	0		15				
	2) Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию_ <i>КЗП2</i>						
	0 - 10 %	10 - 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	свыше 60 %	подтверждающий документ (стр. __)	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	15	20		
	3) Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение последних 3 лет, распространяющих свой опыт через РМО, получивших дополнительное профессиональное образование_ <i>КЗП3</i>						
	курсовая подготовка менее 100 %	курсовая подготовка 100 %	кол-во педагогов, распространяющих опыт через РМО	дополнительное профессиональное образование	подтверждающий документ (стр. __)	выставляется сумма баллов, но не более 20	
0	5	5 баллов за каждого, но не более 20	5 баллов за каждого, но не более 20				
4) Доля педагогов, представивших свой опыт педагогическому сообществу_ <i>КЗП4</i>							
4а) Успешность педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства <i>КЗП4а</i>							

муниципальный уровень		региональный уровень		всероссийский и международный уровни		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20
участие - 5 баллов за каждого	победа - 10 баллов за каждого	участие - 10 баллов за каждого	победа - 15 баллов за каждого	участие - 15 баллов за каждого	победа - 20 баллов за каждого		
4б) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных образовательной организацией_ <i>КЗП4б</i>							
нет	1	2	3 и более			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20
0	5	10	20				
5) Наличие работающих систем жизнеобеспечения_ <i>КЗП5</i>							
5а) Поддержание в эксплуатационном состоянии инженерных сетей, обеспечивающих безопасность здания, в том числе и соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и требований_ <i>КЗП5а</i>							
Соответствие здания ОУ нормативным требованиям (техническое состояние здания и отдельных помещений, температура в помещениях, наличие туалетных кабинок)		Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм (наличие предписаний контролирующих и надзорных органов)			подтверждающий документ (стр. ____)		выставляется максимально возможный балл
Да	Нет	Да	Нет				
10	0	10	0				
5б) Наличие условий для организации питания, соответствующих требованиям СанПиН_ <i>КЗП5б</i>							
столовая		буфет-раздаточная		чайный стол		подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20
10		5		3			
6) Наличие в образовательной организации собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам обучающихся и лаборантской_ <i>КЗП6</i>							
компьютерные	спортивный зал	кабинет физики	кабинет	кабинет	кабинет	подтверждающий	выставляется сумма баллов, но не

классы				химии	биологии	технологии	документ (стр. ___)	более 20	
5	5	5	5	5	5	5			
7) Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)_ <i>КЗП7</i>									
соблюдение требований к санитарному содержанию территории				оборудование спортивных площадок, разграничение территории на тематические зоны				подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется сумма баллов, но не более 20
Наличие оборудованных контейнерных площадок		Наличие крупногабаритного мусора, строительных отходов		Оборудование спортивных площадок спорт снарядами		Наличие различных тематических зон, наличие малых архитектурных форм			
да	нет	да	нет	да	нет	да	нет		
5	0	0	5	5	0	5	0		
8) Доля рабочих мест педагогов-предметников, оборудованных в соответствии с ФГОС_ <i>КЗП8</i>									
0 - 30 %	31 - 40 %	41 - 50 %	51 - 60 %	61 - 79 %	80 % и более	подтверждающий документ (стр. ___)		выставляется максимально возможный балл	
0	5	10	12	15	20				
9) Обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса_ <i>КЗП9</i>									
9а) доля обучающихся, охваченных горячим питанием (за исключением образовательных организаций, в которых не предусмотрены столовые)_ <i>КЗП9а</i>									
менее 70 %		71 - 80 %	81 - 90 %		91 - 100 %		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется сумма баллов	
0		10	15		20				
9б) Наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период_ <i>КЗП9б</i>									
да				нет				подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0				20					
10) Соблюдение образовательной организацией противопожарного и антитеррористического режимов_ <i>КЗП10</i>									
Наличие предписаний МЧС				Соответствие ОУ требованиям Постановления РФ от 02.08.2019 г №1006				Наличие предписаний МЧС	выставляется сумма баллов

	да	нет	да	нет		
	0	10	10	0		
11) Доля привлеченных внебюджетных средств по отношению к предыдущему периоду_ <i>КЗП11</i>						
	до 10 %	от 10 % до 30 %	от 30 % и более	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл	
	5	10	20			
12) Доля обучающихся, охваченных организованным ежедневным подвозом, от количества нуждающихся_ <i>КЗП12</i>						
	подвоз не осуществляется	1 - 10 %	10 - 20 %	20 - 50 %	от 50 % и более	подтверждающий документ (стр. ___)
	0	5	10	15	20	выставляется максимально возможный балл

4. Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию - 15					
	1) Динамика количества обучающихся, поставленных на учет в ПДН_ <i>К4П1</i>					
	увеличение	сохранение	снижение	отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ПДН	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
	0	5	10	15		
	2) Доля обучающихся, занятых на дополнительных общеразвивающих программах (по данным портала-навигатора saratov.pfdo)_ <i>К4П2</i>					
	0	менее 20 %	21 - 49 %	50 - 69 %	более 70 %	подтверждающий документ (стр. ___)
	0	2	5	12	15	выставляется максимально возможный балл
	3) Доля обучающихся, занятых на дополнительных общеразвивающих программах из реестра сертифицированных программ_ <i>К4П3</i>					
	0	менее 8 %	9-15 %	Более 15 %	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл

	0	5	10	15	документ (стр. ___)	возможный балл	
	4) Отсутствие фактов отказных материалов, административных правонарушений, совершенных обучающимися (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЕЧЕРНИХ ШКОЛ)_ <i>К4П4</i>						
	наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	5) Отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЕЧЕРНИХ ШКОЛ)_ <i>К4П5</i>						
	наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту	
	0		15				
5. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	Максимальный балл по критерию - 15						
	1) Участие обучающихся во всероссийской олимпиаде по общеобразовательным предметам_ <i>К5П1</i>						
	Школьный этап		муниципальный этап	региональный этап	всероссийский этап	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется сумма баллов, но не более 15
	0 баллов, если количество участников менее 70 % от общего количества обучающихся в ОО	2 балла, если количество участников более 70 % от общего количества обучающихся в ОО	3 балла за каждое призовое место	4 баллов за каждое призовое место	участие - 5, призовое место - 10		
	2) Участие обучающихся в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)_ <i>К5П2</i>						
	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется сумма баллов, но не более 15	
2 балла за каждое призовое место (до 14 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место - 10 2 и более - выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5				
3) Участие обучающихся в мероприятиях художественно - эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)_ <i>К5П3</i>							

	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15	
	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место - 10			
4) Участие обучающихся в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности_ <i>К5П4</i>							
	наличие в учреждении школьных музеев, комнат боевой славы, школьных поисковых отрядов, исследовательских групп	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15
	2	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 баллов за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место - 10 2 и более - выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5		
5) Участие обучающихся в спортивных состязаниях_ <i>К5П5</i>							
	наличие в образовательной организации спортивных секций, объединений спортивной направленности, школьных систематически тренируемых спортивных команд	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15

2	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место - 10 2 и более - выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5		
6) Участие обучающихся в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО_ <i>K5П6</i>						
наличие в образовательной организации информационных стендов ВФСК ГТО и инвентаря для подготовки и выполнения видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО	90% обучающихся зарегистрированы на портале ВФСК ГТО; 20% обучающихся участвуют в тестировании по выполнению видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО; 10% обучающихся, принявших участие в тестировании, выполнили нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия	95% обучающихся зарегистрированы на портале ВФСК ГТО; 25% обучающихся участвуют в тестировании по выполнению видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО; 15% обучающихся, принявших участие в тестировании, выполнили нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия	98% обучающихся и более зарегистрированы на портале ВФСК ГТО; 30% и более обучающихся участвуют в тестировании по выполнению видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО; 20% обучающихся и более, принявших участие в тестировании, выполнили нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется сумма баллов, но не более 15	
2	5	10	15			
7) Количество обоснованных обращений физических (юридических) лиц_ <i>K5П7</i>						
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту	
0		15				
8) Число положительных публикаций об образовательной организации в СМИ, сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период (за исключением вечерних школ)_ <i>K5П8</i>						
0	1	2 - 5	6 - 10	более 11	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл
0	2	5	10	15		

9) Эффективность и результативность функционирования учреждения _ <i>К5П9</i>					
признание образовательной организации на муниципальном, региональном уровне (награды, дипломы, доска почета)	наличие победителей конкурса государственной поддержки талантливой молодежи	наличие победителей, лауреатов конкурсов "Учитель года", молодых специалистов, "Лучший ученический класс", победителей ПНПО	статус деятельности образовательной организации: стажировочная площадка, стажерская площадка, методическая мастерская, творческая мастерская, центр поддержки педагогов по работе с одаренными детьми и др.	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется максимально возможный балл
10 баллов за любую награду (но не более 10 баллов)	5 баллов за каждого победителя (до 10 баллов)	15	2 балла за мероприятие (но не более 10 баллов)		
6. Эффективность управленческой деятельности					
Максимальный балл по критерию - 15					
1) Нарушения в работе автоматизированных мониторинговых систем КОЭРСО, МИАС и др. _ <i>К6П1</i>					
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0		15			
2) Нарушения и замечания в ходе проведения проверок деятельности образовательной организации _ <i>К6П2</i>					
наличие		отсутствие		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0		До 15			
3) Процент отклоненных платежных поручений от общего количества представленных документов в комитет финансов администрации ЭМР для проведения платежей (для децентрализованных учреждений) _ <i>К6П3</i>					
более 1 %		до 1 %		подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0		15			
4) Уменьшение дебиторской задолженности по отношению к предыдущему периоду _ <i>К6П4</i>					

увеличение задолженности	уменьшение задолженности	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0	15		
5) Уменьшение кредиторской задолженности по отношению к предыдущему периоду_ <i>К6П5</i>			
увеличение задолженности	уменьшение задолженности	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0	15		
6) Дисциплинарное взыскание за отчетный период_ <i>К6П6</i>			
наличие	отсутствие	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0	15		
7) Эффективность реализации программы развития образовательной организацией (данный показатель учитывается за период с сентября по декабрь)_ <i>К6П7</i>			
100 % выполнение показателей программы развития	невыполнение показателей программы развития	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
15	0		
8) Выполнение требований, предъявляемых к отчету о результатах самообследования ОУ (данный показатель учитывается за период с января по июнь)_ <i>К6П8</i>			
отчет о результатах самообследования предоставлен и размещен на официальном сайте в нарушение установленного срока	отчет о результатах самообследования предоставлен и размещен на официальном сайте в установленные сроки	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется балл по факту
0	15		
9) Организация платных дополнительных услуг_ <i>К6П9</i>			
получение грантовой поддержки	наличие платных услуг	подтверждающий документ (стр. ___)	выставляется сумма баллов
5	10		
10) Наличие структурного подразделения, филиала_ <i>К6П10</i>			
структурное подразделение	филиал	подтверждающий	выставляется сумма баллов

	10	5	документ (стр. __)	
	11)Административные правонарушения, выявленные контрольно-надзорными органами_К6П1			
	наличие	отсутствие	подтверждающий документ (стр. __)	выставляется балл по факту
	0	15		

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности учителя-предметника общеобразовательного учреждения

№	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		<i>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		<i>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<i>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<i>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<i>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)</i>					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	16	
		<i>б) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы)</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
				<i>7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик,</i>			

	<u>учебно-методических комплектов</u>													
	школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент									
	8		10		16									
Итого по критерию 1:														
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15												
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне</u>						Выставляется максимальный возможный балл						
		менее 20%		20 - 39%		40-59%			60%-79%		80-100%			
		0		2		6			11		15			
		<u>2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u>						Выставляется средний балл						
		участие учителя в конференциях в режиме on-line		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных			использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)		использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке		наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
		15		15		15			15		15			
		<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u>						Выставляется сумма баллов						
		участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов школьного уровня		участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов муниципального уровня		участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов регионального уровня			участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов более высокого уровня					
		сертификат участника - 2; диплом (грамота) победителя или призера – 6		сертификат участника - 6; диплом (грамота) победителя или призера - 15		сертификат участника – 8; диплом (грамота) победителя или призера -15			сертификат участника -12; диплом (грамота) победителя или призера - 15					
<u>4)Результативность исследовательской деятельности учителя</u>						Выставляется сумма баллов								
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах,		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня			наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень					

	конференциях любого уровня					выше регионального)		
	1	2	3	4	5			
	<u>5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u> Примечание: при отсутствии в учебном плане школы элективного курса (предмета), преподаваемого педагогом, данный показатель не учитывается.						Выставляется максимальный возможный балл	
	<u>доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)</u>						Выставляется максимальный возможный балл	
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			
	0	2	6	12	15			
	Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):							
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3 - 17						
	<u>1) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ</u>						Выставляется максимальный возможный балл	
	Доля обучающихся, сдавших ЕГЭ ниже установленного «допустимого» порога	Выше установленного «допустимого» порога и не менее 50% от среднего балла по региону	50 – 65% от среднего балла по региону	66 – 80% от среднего балла по региону	81 – 100% от среднего балла по региону			
	0	5	10	15	17			
	<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки</u>						Выставляется максимальный возможный балл	
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%				
	0	5	12	17				
	<u>3) динамика качества знаний в течении текущего учебного года</u>						Выставляется максимальный возможный балл	
	отрицательная динамика	Сохранение на уровне прошлого отчётного периода, но не ниже 36%	+1%	+2-3%	+4-5%	+6-9%	+10% и более	
	0	3	4	5	7	12	17	

		<i>4) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
		<i>5) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 80%	80-90%	90-100%	100%	
		0	5	10	17	
		<i>6) доля обучающихся, (от выпускников 9, 11 классов у данного педагога) охваченных подготовкой к ГИА.</i> Примечание: если предмета, преподаваемого педагогом, нет в перечне предметов, сдаваемых на ГИА и ЕГЭ, (например, музыка, ИЗО и т.д.), а также у учителей начальных классов данный пункт не учитывается.				Выставляется максимальный возможный балл
		1-5 чел.	5-10 чел.	Свыше 10 чел.	выбрано 2 и более предметов, преподаваемых одним педагогом	
		6	12	15	17	
		Итого по крит. 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):				
4.	Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 4 - 16				
		<i>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность, доп. образование</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		2-3 вида деятельности	4 и более вида деятельности		ПФДО (по данным портала-навигатора Saratov.pfdo)	
		8	10		16	
		<i>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах (Всероссийская олимпиада)</i>				Выст. Макс. возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
	0	1 призовое место -3 2 и более -6	Сертификат участника-3 1 призовое место -12 2 и более - 16	Сертификат участника-5 1 призовое место -14 2 и более - 16		
	<i>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)</i>				Выставляется максимальный возможный балл	

		школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		1 приз. место -3 2 и более-6	1 призовое место -8 2 и более-10	Сертификат участника-3 1 призовое место -12 2 и более - 16	Сертификат участника-5 1 призовое место -14 2 и более - 16			
		<i>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)</i>						Выставляется максимальный возможный балл
		школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		1 приз. место -3 2 и более-6	1 призовое место -8 2 и более-10	Сертификат участника-3 1 призовое место -12 2 и более - 16	Сертификат участника-5 1 призовое место -14 2 и более - 16			
		<i>5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности</i>						Выставляется максимальный возможный балл
		школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		1 приз. место -3 2 и более-6	1 призовое место -8 2 и более-10	Сертификат участника-3 1 призовое место -12 2 и более - 16	Сертификат участника-5 1 призовое место -14 2 и более - 16			
		<i>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях</i>						Выставляется максимальный возможный балл
		школьный	сетевой	муниципальный	региональн ый	более высокий (зональный, всероссийский)		
		1 приз. место -3 2 и более-6	1 призовое место -8 2 и более-10	Сертификат участника-3 1 призовое место -12 2 и более - 16	Сертификат участника-5 1 призовое место -14 2 и более - 16			
		<i>7) участие обучающихся в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО</i>						

	20% обучающихся участвуют в тестировании по выполнению видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО; 10% обучающихся, принявших участие в тестировании, выполнили нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия	25% обучающихся участвуют в тестировании по выполнению видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО; 15% обучающихся, принявших участие в тестировании, выполнили нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия	30 % и более обучающихся участвуют в тестировании по выполнению видов испытаний (тестов) ВФСК ГТО; 20% обучающихся, принявших участие в тестировании, выполнили нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия	Выставляется сумма баллов, но не более 15
	5	10	15	

	<i>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней</i>				Выставляется максимальный возможный балл
	10-29%	30-39%	40-50%	более 50%	
	5	8	12	16	
	Один обучающийся учитывается 1 раз				
	<i>9) Дисциплинарное взыскание за отчетный период (ведение <i>dnevnik.ru</i>, дежурство, <i>своевременная сдача отчётности и т.д.</i>)</i>				Выставляется максимальный возможный балл
	Наличие замечаний		отсутствие замечаний		
	0		16		
	<i>10) Доля конфликтных ситуаций, обоснованных обращений граждан в адм.школы, органы власти УО</i>				Выставляется максимальный возможный балл
	Наличие конфликтных ситуаций		отсутствие конфликтных ситуаций		
	0		16		
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):				
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5 - 15			
		<i>1) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса</i>			Выставляется максимальный возможный балл
		0	1	2	
		0	5	10	
	<i>2) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном</i>				Выставляется

<u>учете</u>					максимальный возможный балл
увеличение		сохранение		снижение	
0		3		15	
<u>3) доля родителей участвующих в работе общешкольных родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</u>					Выставляется максим. балл
0	2%	3%	5%	10% и более	
0	2	5	10	15	
<u>4) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
0	2	5	10	15	
<u>5) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</u>					Выставляется максимальный возможный балл
0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
0	10		15		
<u>6) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</u>					Выставляется максим. балл
менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	

<u>7) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П7</u>					Выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20% - 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
<u>8) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П9</u>					Выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	

		<u>9) участие обучающихся в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО</u>					
	90% обучающихся, зарегистрированных на портале ВФСК ГТО	95% обучающихся, зарегистрированных на портале ВФСК ГТО		98% обучающихся, зарегистрированных на портале ВФСК ГТО		Выставляется максимальный возможный балл	
	5	10		15			
	<u>10) благоустроенность пришкольной территории (озеленение территории)</u>						
	несоблюдение требований к санитарному содержанию территории	соблюдение требований к санитарному содержанию территории		творческий подход к оформлению территории (тематические зоны, архитектурные формы и т.д.)		Выставляется сумма баллов	
	0	5		10			
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):						
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий	
		3	8	10	14	16	
		<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	10	14	16	
		<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u>					Выставляется максим. балл
		школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий	
		3, руководитель - 5	6, руководитель - 8	8, руководитель - 10	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
	<u>4а) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», «Лучший ученический класс», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО</u>					Выставляется максимальный балл	
	нет			да			

		0				15						
		<i>б) успешность педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства</i>										
		0	школьный		муниципальный		региональный		всероссийский и международный		Выставляется сумма баллов, но не более 20	
		0	участие	победа	участие	победа	участие	победа	участие	победа		
			5баллов за каждое	10 баллов за каждую	5баллов за каждое	10 баллов за каждую	10баллов за каждое	15баллов за каждую	15баллов за каждое	20балло в за каждую		
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):											
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5										
		<i>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</i>										Выставляется максим.балл
		школьной		муниципальной			региональной					
		2 – член		3 – член			4 – член					
		3 - руководитель		4- руководитель			5 - руководитель					
		<i>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>										Выставляется максим. балл
		школьной		муниципальной			региональной					
		2 – член		3 – член			4 – член					
		3 – руководитель		4- руководитель			5 - руководитель					
		<i>3) педагог является членом (руководителем) методического совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества, школьным музеем.</i>										Выставляется максим. балл
	школьной		муниципальной			региональной						
	2 – член		3 – член			4 – член						
	3 - руководитель		4- руководитель			5 - руководитель						
	Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):											
	ИТОГО: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)											

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели								
Итого по критерию 1:										
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 30								
		1) Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации							выставляется	
		До 10 %		10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%		возможный балл	
		0		5	10	20	30			
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли учащихся								
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе								
		Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	Организация электронного обмена информацией, оформляется документация в электронном виде	использование в образовательном процессе самостоятельных разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса		наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов
		- 5	5	5	5	5	5		5	
		Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР								
		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий								
организация системной работы с волонтерами		организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней		выставляется				
15		10		15		сумма баллов				

		Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций					
		4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					
		школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	выставляется сумма баллов	
		2	4	6	8		
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов					
		5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	
		0	2	10	20	30	
		Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка					
		6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выставляется максимально возможный балл
		Да			нет		
		30			0		
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации					
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 6)							
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	20	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	

0	2	6	12	20	возможный балл
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий					
3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних					выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей		нет			
20		0			
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями					выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей		20			
20		0			
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания					выставляется максимально возможный балл
100%		Менее 100%			
20		0			
Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли учащихся, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания					
б) Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)					выставляется средний балл (ба+бб+бв+бг) : 4
а) наличие социального паспорта					
есть		нет			
20		0			
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении					
есть		нет			
20		0			
в) работа по патронату опекаемых детей					
есть		нет			

	20	0				
	г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций					
	есть	нет				
	20					
	Подтверждающий документ: приказ о составлении социального паспорта образовательного учреждения; социальный паспорт; возможна аналитическая справка по годам; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список опекаемых; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями опекунов; совместные планы работы; благодарственные письма, справки – подтверждения					
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)						
3.	Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию - 20				выставляется максимально возможный балл
		1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)				
		наличие	отсутствие			
		0	20			
		Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период, справка от нарколога				
		2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних				
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение	
		20	10	5	0	
		Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.				
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью				
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %		
0	2	4	10	20		

		Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.	балл				
		4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	выставляется максимально возможный балл				
		менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %	
		0	4	6	12	20	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период, справка о фактической занятости					
		5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения					выставляется максимально возможный балл
		Да	В целом да		Нет		
		20	10		0		
		Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					
		6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств					выставляется максимально возможный балл
		да		нет			
		5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов		0			
		Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств					
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6, относящимся к конкретному социальному педагогу):							
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	20	
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма					
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий					выставляется максимально возможный балл
		опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие			
	5 баллов за каждую, но не более 20 баллов		20				
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов						

		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18	18, руководитель - 20			
Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.							
		4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)				выставляется максимально возможный балл	
Да			Нет				
20			0				
Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение							
		5) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.				выставляется максимально возможный балл	
школьный уровень		муниципальный		региональный		более высокий	
8		14		18		20	
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты							
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 10					
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл	
школьной		муниципальной		региональной			
2 - член		4 - член		4 - член			
4 - руководитель		8- руководитель		10 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации							
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл	
школьной		муниципальной		региональной			

	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	балл
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):			
	Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)			

Критерии и показатели качества и результативности педагогов – психологов образовательной организации

N п/п	Критерии	Показатели							
1.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 16							
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок по результатам диагностики за последние 3 года)							
		Отсутст - вие аналити - ческих справок	До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв . Доку мент Стр.	выставляе тся максимал ьно возможны й балл
		-10	0	2	6	12	16		
	План/факт	2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (с приложением справки о целях диагностики, используемых методиках и количественном охвате педагогов)							
		Не использ уется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв . Доку мент Стр	
		-10	0	2	6	12	16		
	План/факт	3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (выписка из журнала консультаций за последние 3 года)							
		Отсутствует		до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтв . Доку мент Стр	
		0		2	6	12	16		

План/факт	4) Проведение мониторинговых исследований (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям за последние 3 года)							
	Не проводятся	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)		Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)		Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)		Подтверждение. Документ Стр
		Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	
	-10	3	6	8	10	12	16	
План/факт	5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения (справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними)							
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		Подтверждение. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16			
План/факт	6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных)							
	0	До 10 %	10-19 %	20-30%	Более 30%		Подтверждение. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16			

План/факт	7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами (приказ об экспериментальной деятельности руководителя ОУ, план работы психолога по данному направлению, справки по итогам работы)							
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв Доку мент Стр.	Выставля ется максимал ьно возможны й балл	
	0	2	6	12	16			
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, отчёты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки, свидетельства об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности (выписки из приказов, справки и т.д.). Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр.								
2.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 16						
		1) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов)						
		Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтв Доку мент Стр.	Выставля ется максимал ьно возможны й балл
	-10	2	6	12	16			
План/факт	2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)					Подтв Доку мент Стр		
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %			

		-10	2	6	12	16		
План/факт	3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)							
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %		Подтв Документ Стр.	
	-10	2	6	12	16			
Общее/охват	4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами (по журналу индивидуальной коррекционно-развивающей работы)							
	Отсутствует данный вид работ	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %		Подтв Документ Стр	
	0	2	6	12	16			
План/факт	5) Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.– аналитический отчет о работе с педколлективом за 3 года)							
	Выступление на педсоветах и МО по результатам психологических исследований	Обучающий семинар	Постоянно действующий семинар (психологический клуб, психологическая гостиная и т.д.)	Проведение тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	Подтв Документ Стр	Баллы суммируются		
	1 - 3 выступления	Более 3 -х	1 - 3 выступления	Более 3 -х	1 - 3 выступления	Более 3 -х	1 - 3 выступления	Более 3 -х
	2	4	2	4	2	4	2	4
Итого в целом по критерию № 2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								

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

3.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16					Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
		1)Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.)						
		Не используется	менее 20 %	20% - 40 %	41% - 50 %	более 50 %		
		-10	4	8	12	16		
		2)Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов)						
		Отсутствует	менее 20 %	20 - 40 %	41% - 50 %	более 50 %		
		-10	4	8	12	16		
		3)Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей)						
		Отсутствует	менее 5 %	6% - 9 %	10% - 19 %	более 20 %		
		-10	4	8	12	16		
		4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся)						
		Отсутствует	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		-10	5	7	12	16		

		5) Психолого-медико-педагогический консилиум (приказ о проведении, решение ПМПК)				Подтв. Документ Стр	Суммируется по разным видам деятельности	
		Проблема ребенка		Проблема группы детей		Проблема класса		
		1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	
		3	5	3	5	3	6	
Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.							Стр.	
4.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся Максимальный балл по критерию - 16						
	План/факт	1) Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом-психологом за последние 3 года (справка с указанием тематики собраний и возрастной параллели; приложение разработки 1 родительского собрания)					Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
		1 -5	5-10	11-15	16-20	более 20		
		2	4	8	12	16		
	План/факт	2) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)					Подтв. Документ Стр	
Отсутствуют		До 3%	До 5%	Более 5 %				

		0	8	12	16			
План/факт	3) Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога					Подтв · Доку мент Стр		
		Отсутствуют	До 3%	До 5%	Более 5 %			
		0	8	12	16			
План/факт	4) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности					Подтв · Доку мент Стр		
		Отсутствуют	До 5 %	До 10 %	До 20 %			Свыше 20 %
		0	4	8	12			16
План/факт	5) Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению учащихся (от учащихся 8-11 классов)					Подтв · Доку мент Стр		
		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %			80 % и более
		4	6	8	12			16
Итого в целом по критерию № 4, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.						Стр. _____		
5.	Планируемый результат и	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога						
		Максимальный балл по критерию - 16						

фактический результат	1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность				Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
	2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности	
	8		10		16	
	2) Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам				Подтв. Документ Стр	
0	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
0	10	12	14	16		
3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					Подтв. Документ Стр	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0	лауреаты - 2 баллов 1 призовое место - 4 2 и более - 6	лауреаты - 4 баллов 1 призовое место - 6 2 и более - 8	лауреаты - 6 баллов 1 призовое место - 10 2 и более - 12	лауреаты - 8 баллов 1 призовое место - 14 2 и более - 16		
4) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе					Подтв. Документ Стр	Суммируется по разным видам деятельности

Не используются	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики		Использование в профессиональной деятельности электронных методических комплектов		Использование самостоятельно разработанных материалов по пропаганде психологических знаний на электронных носителях		Наличие у психолога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме						
- 10	4		4		4		4						
Итого в целом по критерию № 5, выставляется по показателям 1 - 4 средний балл:													
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____													
6.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе. Максимальный балл по критерию - 16								Подтв Доку мент Стр	Баллы суммируются		
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах за 3 года											
		Отсутствует	Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий				
	1 - 3 выс туп лен ий	Более 3 -х		1 - 3 выст упле ний		Более 3 -х		1 - 3 выступ лений		Более 3 -х			

	0	2	4	2	4	2	4	4		
План/факт	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей							Подтв Документ Стр	Баллы суммируются	
	Отсутствует	Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий	Отсутствует	
		1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х		1 - 3 выступлений			
	0	2	4	2	4	0	2	4		
План/факт	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями							Подтв Документ Стр	Выставляется максимальный балл	
	Отсутствует	школьный		муниципальный		региональный	более высокий			
	0	Участник - 2, руководитель - 4		Участник -6, руководитель - 8		Участник -10, руководитель - 12	Участник - 14, руководитель - 16			
План/факт	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель-учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО							Подтв Документ Стр		
	0	школьный		муниципальный		региональный		более		
	0	3		7		12		16		

	5) Повышение квалификации педагога – психолога (копии подтверждающих документов)							
	Не повышала сь в течение последних 5 лет	Семинар	КПК в объеме 72 ч	КПК в объеме 144 ч	Переподготовка (свыше 500 ч); аспирантура	Подтв. Документ Стр		
	- 10	4	10	12	16			
Итого в целом по критерию № 6, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.								
7.	Общественная деятельность педагога-психолога Максимальный балл по критерию - 4							
	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	школьной		муниципальной		региональной			
	1 - член 2 - руководитель		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель			

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

Критерии и показатели качества и результативности
воспитателя в группе продлённого дня образовательной организации

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 15				
		1) Апробация социально значимых технологий воспитательной работы				
		организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально-профессиональных проб	Выставляется сумма баллов	
		5	5	5		
		Подтверждающий документ: письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, волонтерской деятельности, публикации в СМИ, благодарственные письма от сторонних организаций				
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов)				выставляется максимально возможный балл
		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		2	5	10	15	
		Подтверждающий документ: программа, справка с указанием количества детей, закрепленных за данным воспитателем, и доли детей, занимающихся по разработанной им программе				
		3) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения				выставляется максимально возможный балл
		Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц		
		0	10	15		
Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка						
4) Применение в воспитательной деятельности метода проектов				выставляется максимально возможный балл		
использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 2 проектов в год)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку муниципального уровня	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня			
5	10	14 (выставляется по всему показателю 4)	15 (выставляется по всему показателю 4)			

	Подтверждающий документ: бюджет проекта, если он получил материальную поддержку, буклеты по итогам выполненных проектов, приказ об итогах выполненного проекта, письма поддержки от сторонних организаций, публикации в СМИ							
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 4)								
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 20					выставляется максимально возможный балл	
		1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности						
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		
		10		15		20		
		Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя						
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		Не используют перечисленные в этом показателе формы	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах, работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		выставляется сумма баллов
		- 5	5	5	5	5		
		Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР						
		3) Признание высокого профессионализма воспитателя администрацией образовательного учреждения						выставляется максимально возможный балл
Да			Нет					
20			0					
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					выставляется максимально			
4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)								

		школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	возможный балл
		5	10	15	20	
		Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты				
		5) Наличие целевой программы по направлениям воспитательной деятельности				выставляется максимально возможный балл
		В работе используется заимствованная программа	В работе используется адаптированная программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на региональном уровне	
		5	10	15	20	
		Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа				
		6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)				выставляется максимально возможный балл
		Да		нет		
		20		0		
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации				
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6)						
3.	Динамика уровня воспитанности детей	Максимальный балл по критерию - 20				
		1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				выставляется максимально возможный балл
		Да	Есть отдельные диагностические исследования, не представляющие собой целостной программы	Нет		
		20	10	0		
		Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				
		2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности в соответствии с программой мониторинговых исследований				выставляется максимально возможный балл
		Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %	

		0	10	15	20		
		Подтверждающий документ: итоги мониторинга					
		3) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)				выставляется максимально возможный балл	
		наличие		отсутствие			
		0		20			
		Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период					
		4) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних				выставляется максимально возможный балл	
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение		
		20	10	1	0		
		Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
		5) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%		90 - 100 %
		0	2	5	10		20
		Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью.					
		Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 5)					
4.	Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 20					
		1) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность (не учитывается воспитателями интернатных учреждений)				выставляется максимально возможный балл	
		1 - 2 направления		3 направления			4 – 5 направлений
		8		10			20
		Подтверждающий документ: программа					
		2) Доля общешкольных (общеучрежденческих) мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя				выставляется максимально	

		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	возможный балл	
		0	2	5	10	20		
		Подтверждающий документ: справка с указанием количества общешкольных мероприятий и доли мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя						
		3) Доля родителей, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах (не учитываются воспитателями интернатных учреждений)					выставляется максимально	
		0	1 %	2 %	3%	4 % и более	возможный балл	
		0	5	10	15	20		
		Подтверждающий документ: план работы кружка, лектория, которым руководят родители, справка об общем количестве родителей и доле ведущих постоянно действующие кружки, объединения, лектории						
		4) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем					выставляется максимально	
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	возможный балл	
		0	2	10	20	20		
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей						
		5) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимально	
		0	1 организация или коллектив		2 и более организаций или коллективов		возможный балл	
		0	15		20			
		Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка						
		6) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем					выставляется максимально	
		2 балла за каждое призовое место, но не более 20 баллов					возможный балл	
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельствующие о личной подготовке детей -призеров						
		Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):						
5	Результативность	Максимальный балл по критерию - 15						

участия воспитателя в методической и научно - исследователь- ской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально возможный балл		
	0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий	
	0	3	7	12		15	
	Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий					выставляется максимально возможный балл	
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий						
	опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие				
	5 баллов за каждую, но не более 15 баллов		15				
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					выставляется максимально возможный балл	
	3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями						
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	5, руководитель - 9	10, руководитель - 12	13, руководитель - 14	14, руководитель - 15		
	Подтверждающий документ: приказ о назначении						
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.				выставляется максимально возможный балл		
	школьный уровень		муниципальный	региональный		более высокий	
	10		13	14		15	
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты							
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
б.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию - 10			выставляется максимально возможный балл		
		1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					
		школьной		муниципальной		региональной	
		2 - член 4 - руководитель		4 - член 8- руководитель		5 - член 10 - руководитель	

Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			выставляется максимально возможный балл
2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
школьной	муниципальной	региональной	
2 - член 4 - руководитель	4 - член 8 - руководитель	5 - член 10 - руководитель	
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
школьной	муниципальной	региональной	
2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
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 эффективности работы уборщика служебных помещений образовательной организации

Критерий 1

Содержание убираемого участка в соответствии с требованиями Сан Пин <i>(выставляется средний балл по всем убираемым территориям)</i>	Выставляется средний балл
От 0 до 5	

Критерий 2

Оперативность выполнения поручений <i>(выставляется балл по рекомендации завхоза)</i>	Выставляется максимальный балл
От 0 до 5	

Критерий 3

Проведение генеральных уборок, участие в ремонтных работах <i>(выставляется средний балл по всем убираемым территориям и по рекомендации завхоза)</i>	Выставляется средний балл
От 0 до 5	

Критерий 4

Отсутствие (наличие) нарушений дисциплины <i>(по факту, подтвержденному директором, завхозом)</i>		Выставляется балл по факту
Наличие	Отсутствие	
0	5	

Критерий 5

Признание профессионализма на различных уровнях (благодарности, грамоты, дипломы)			Выставляется балл по факту
Отсутствие	Школьный	Более высокий	
0	3	5	

Критерии и показатели эффективности работы слесаря-сантехника, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника образовательной организации

Критерий 1

Наличие профессионального образования		Выставляется балл по факту
Наличие	Отсутствие	
5	0	

Критерий 2

Содержание участка работы в соответствии с требованиями	Выставляется максимальный балл
От 0 до 5	

Критерий 3

Участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году <i>(по факту, подтвержденному директором, завхозом)</i>	Выставляется максимальный балл
От 0 до 5	

Критерий 4

Отсутствие (наличие) нарушений дисциплины <i>(по факту, подтвержденному директором, завхозом)</i>		Выставляется балл по факту
Наличие	Отсутствие	
0	5	

Критерий 5

Признание профессионализма на различных уровнях (благодарности, грамоты, дипломы)			Выставляется балл по факту
Отсутствие	Школьный	Более высокий	
0	3	5	

**Критерии и показатели эффективности работы сторожа
образовательной организации**

Критерий 1

Отсутствие (наличие) порчи охраняемого имущества <i>(по факту, подтвержденному директором, завхозом)</i>		Выставляется балл по факту
Наличие	Отсутствие	
0	5	

Критерий 2

Отсутствие (наличие) нарушений дисциплины <i>(по факту, подтвержденному директором, завхозом)</i>		Выставляется балл по факту
Наличие	Отсутствие	
0	5	

Критерий 3

Участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году <i>(по факту, подтвержденному директором, завхозом)</i>		Выставляется максимальный балл
От 0 до 5		

Критерий 4

Оперативность выполнения поручений <i>(выставляется балл по рекомендации завхоза, директора)</i>		Выставляется максимальный балл
От 0 до 5		

Критерий 5

Признание профессионализма на различных уровнях (благодарности, грамоты, дипломы)			Выставляется балл по факту
Отсутствие	Школьный	Более высокий	
0	3	5	

Критерии и показатели эффективности работы завхоза
образовательной организации

Критерий 1

Организация питания обучающихся <i>(по факту, подтвержденному директором школы)</i>	Выставляется максимальный балл
От 0 до 10	

Критерий 2

Обеспечение требований пожарной безопасности, СанПин <i>(по факту, подтвержденному директором школы)</i>	Выставляется максимальный балл
От 0 до 10	

Критерий 3

Проведение генеральных уборок, организация и проведение ремонтных работ	Выставляется максимальный балл
От 0 до 10	

Критерий 4

Отсутствие (наличие) нарушений дисциплины <i>(по факту, подтвержденному директором)</i>		Выставляется балл по факту
Наличие	Отсутствие	
0	5	

Критерий 5

Признание профессионализма на различных уровнях (благодарности, грамоты, дипломы)			Выставляется балл по факту
Отсутствие	Школьный	Более высокий	
0	5	10	

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е Ароновой»

Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист, инструктор-методист (включая старшего)	10 902

Оклады по профессиям рабочих

Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	
5010	5030	5095	5210	5445	5679	5988	

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

N п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1	Завхоз	5210
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6572
3	Слесарь-сантехник	5210

Приложение N 6
к Положению об оплате труда
 МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»

Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс.

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных организациях в сельской местности	25

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности
1	Завхоз

Положение о премировании.

1. Общие положения.

1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из следующих источников:

- 10% фонда заработной платы в пределах его экономии;
- 15% прибыли, поступившей от платных услуг;
- 15% от спонсорских средств и личных вкладов.

1.3. Премия устанавливается 1 раз в квартал (полугодие, по итогам года) совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профком, методическим объединением).

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- умелую организацию работы родительского комитета класса;

- организацию горячего питания школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

III. Показатели единовременного премирования.

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет);
- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

IV. Порядок установления премиальных выплат.

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

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

Уборщик служебных помещений - 4%

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ с ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2021-2024 ГОДЫ
МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Организационные мероприятия										
1.1	Проведение специальной оценки условий труда			60	июль 2021	директор	28	24		
1.2.	Проведение специального обучения руководителя, членов комиссии по ОТ, уполномоченного по ОТ			2	ежегодно	директор	28	24		
1.3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников			4	постоянно	директор	28	24		
1.4.	Организация и оборудование уголка по ОТ			1	август ежегодно	уполномоченный по ОТ	28	24		
1.5.	Разработка и издание инструкций по ОТ				август ежегодно	директор, председатель ПК	28	24		
1.6.	Разработка программ инструктажей по ОТ				август ежегодно	директор, председатель ПК	28	24		

4.7.	Проведение мероприятий, посвященных Всемирному Дню охраны труда				28 апреля ежегодно	Председатель ПК	28	24		
2. Технические мероприятия										
2.1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистемы здания на соответствие требованиям требованиям электробезопасности			30	Август 2021, 2023	директор, завхоз	28	24		
2.2.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения в соответствие с действующими нормами	шт.	100	15	постоянно	завхоз	28	24		
2.3.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				апрель, октябрь ежегодно	директор, завхоз	28	24		
2.4.	Приобретение и заправка огнетушителей	шт	10 15	10 8	Июль 2021 Июль 2023	директор, завхоз	28	24		
3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия										
3.1.	Проведение обязательных медосмотров сотрудников, проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	чел.	28	45	июль ежегодно	директор	28	24		

3.2.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов) аптечками для оказания первой помощи	шт.	6	7	август ежегодно	завхоз	28	24		
3.3.	Приобретение моющих и дез.средств	шт.	20	12	сентябрь, январь ежегодно	завхоз	28	24		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда специальной одеждой, обувью, другими СИЗ	шт.	11	4	май ежегодно	директор, завхоз	11	5		
4.2.	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами	шт.	60	10	август, январь ежегодно	завхоз	28	24		
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта										
5.1.	Ремонт спортивных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом			4	август ежегодно	завхоз	28	24		
5.2.	Организация и проведение физкультурно – спортивных мероприятий ВФСК «ГТО»				постоянно	зам.директора УВР	28	24		
5.3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря			3	январь ежегодно	завхоз	28	24		

Директор МОУ «СОШ с. Генеральское им. Р.Е. Ароновой»

_____ /О.В. Казанцева/

“ ___ ” _____ 2021 г.

Председатель профсоюзного комитета

_____ /В.А. Коршук/

“ ___ ” _____ 2021 г.

НОРМЫ

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

N п/ п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Дворник	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
4	Слесарь - сантехник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
5	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 2730ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального Закона от 29.12.2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

- ж) воздерживаться от размещения в информационно – телекоммуникационной сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремиться обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм педагогической этики педагогических работников, установленных разделом 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, он имеет право обратиться в суд.