

**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 в лице и. о. директора Хижего Сергея Ивановича и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Леснова Е.Н.) 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 МБОУ «СОШ с. Липовка», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования».

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 колдоговором.

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 10 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.

**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 2 года до 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, переквалификации, 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. Осуществлять финансирование данных мероприятий

.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 и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

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

2.2.24. 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 уходе 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.

* + 1. 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. Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.
		3. Провести аттестацию на соответствие с занимаемой должности специалистов, принятых до 01 июля 2016 года и не соответствующим требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.
		4. Работодатель создает для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляем гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

 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 педагогических работников». (Приложение 2)

3.3. Начало работы — 8.00 ч.

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

Общим выходным днем является воскресенье.

3.6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

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

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

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

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

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

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

3.11. 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.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 **(56)** 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).

3.13. 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.

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

 - за ненормированный рабочий день 2 дня.

 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.

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

3.16. 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.

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;

- на рождение ребенка – 1 день;

- бракосочетание детей – 1 день;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

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

 - работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

- работнику, выполняющему функции председателя профкома, за общественную работу — 4 дня;

- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 день.

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

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

-родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

-в связи с переездом на новое место жительство- 1 день;

-при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

-для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

-неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

-участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.21. 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;

-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;

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

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

**IV. Оплата и нормирование труда.**

 **Стороны договорились:**

 4.1. Оплата труда в МБОУ «СОШ с. Липовка» 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 № 3 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 70 % от ФОТ, стимулирующая - 30%

 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;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость.

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

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

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

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

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

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова, Виноградова и др.) - 1,04;

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

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

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

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

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

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

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

 4.11. 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.

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

**Руководитель обязуется:**

 4.12. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образовательной организации. Работники образовательной организации, получают заработную плату **9 и 24** числа каждого месяца.

 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. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя. 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 данном 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 . В случае уменьшение или увеличения аудиторной и неаудиторной занятости учителя общеобразовательных организаций в течение учебного года по независящим от него причинам по сравнению с нагрузкой, установленном на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанным работником с его согласия продолжаются, и за ним сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», или возможны только в случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же организации на все время простоя либо в другом организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином 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, но не менее 80% оклада;

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 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) от невыплаченной в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ)

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

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

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

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

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

4.24. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору 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 не входит в неаудиторную занятость и является доплатой 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. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.31. 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.

4.32.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 ИФНС;

5.2.7. определить время и место для питания работников;

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

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

5.2.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) детей работников, обеспечить частичную оплату путевок;

5.2.11. в новогодние праздники организовывать для детей работников новогодние подарки за счет средств работодателя и других финансовых источников;

5.2.12. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.13. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

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

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

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.15. В установленные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

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

5.3. Выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере 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» от 20.04.2005г. 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» 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. Выплачивать надбавку в размере 30% к окладу, для учителей – к сумме аудиторной занятости, работникам, проработавшим в данном организации свыше 15 лет.

5.7. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.7.1. 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».

5.7.2. 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 уровень имевшейся оплаты труда по квалификационной 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.

5.7.3. 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.

5.7.4. 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.

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

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

5.9. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

 5.10. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии 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.

* 1. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

**Раздел «Поддержка семьи, материнства и детства»:**

Согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области установить:

 - оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

 - выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

 - частичную или полную компенсацию оплаты родителей за содержание детей в детских дошкольных организациях;

 - оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;

 - предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;

 - обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;

 - оказание к 1 сентября матерям-одиночкам, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.

**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 № 5) 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 0,3**%** от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимых условий 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, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по специальной оценке 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, сохранности жизни и здоровья детей, 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, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами.

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

6.1.9. 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).

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

6.1.11. 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.

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

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. 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.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным 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.

6.1.18. 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.

 6.1.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.20. 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 не обеспечении 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, 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, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

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

 7.3. Работодатель обязуется:

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

 7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

[-](#block_42)  появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

[-](#block_44)  совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого имущества](#block_4402), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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 перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% ( по ст.30,377 ТК РФ)

 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 % от заработной платы.

7.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, 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 первичной 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 заработке и страховых взносах работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

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 отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

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

9.3.Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

* 1. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их 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, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года.

От работодателя: От работников:

И.о.директора Председателя первичной

 профсоюзной организации

Хижий С.И. /\_\_\_\_\_\_\_\_/ Леснова Е.Н. /\_\_\_\_\_\_\_\_/

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_г.

**ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников
3. Перечень должностей работников которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
4. Положение об оплате труда работников
5. Положение о премировании
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н.Леснова

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

**Приложение №1**

**к коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Липовка»**

 **Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**I. Общие положения**

* 1. Трудовые отношения работников МБОУ «СОШ с. Липовка» регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.
	2. Настоящие правила внутреннего распорядка, конкретезируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
	3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.
	4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на видном месте.
1. **Основные права и обязанности работодателя:**

Работодатель имеет право:

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

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

-принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

-предоставлять работника 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 работника заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективным договор в порядке, установленном Трудовым кодексом.

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**III. 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, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников; бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);

- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

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

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

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995г. №46.

- 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).

**IV. 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 данном образовательном учреждении.

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 образовательного учреждения:

- 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 государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета -для военнообязанных и лиц;

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст.65 ТК РФ).

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

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и тд.).

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 учреждения, 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 образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения 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 образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка руководителя образовательного учреждения хранится в органе управления образованием.

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

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

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения 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.

**V. Рабочее время и время отдыха.**

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

5.1.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

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

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;

- 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 образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на метод объединениях, 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 образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

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

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов 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.

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

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

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

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

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения 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 учреждения.

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

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений 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 непрерывно действующих учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

5.4.1. Руководитель образовательного учреждения 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 45 минут до 1,5 часов.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения 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 учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения 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 образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзном органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

- курить в помещении образовательного учреждения и на его территории.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

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

**VI. Поощрения за успехи в работе**

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитания 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 образовательному учреждению, доводятся до сведения его 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.

**VII. Трудовая дисциплина**

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

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

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

-замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

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

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

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

7.7.В соответствии с п.п. 2,3 ст. 55 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия 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 образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения, 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).

**VIII. 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 данного образовательного учреждения; 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.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Леснова

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

#  Приложение №2к коллективному договору

**Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников**

**I. Общие положения**

 1.Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее-Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

 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.

**II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

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

1. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
2. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
3. проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
4. 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;
5. 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;
6. придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
7. воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;
8. избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II 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 декабря 2012 г. №237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях 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.

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

 7. 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.

 8. 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.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Леснова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.

**Приложение №3**

**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым предоставляется дополнительный**

 **оплачиваемый отпуск**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
| 1. Заведующая хозяйством
 | 6 дней за ненормированный рабочий день |
| 1. Библиотекарь
 | 6 дней за ненормированный рабочий день |
| 1. Председатель ПК
 |  4 дня за общественную работу |

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Леснова

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

**Приложение №4**

**к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБОУ «СОШ с. Липовка»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», решением собрания депутатов ЭМР от 31 октября 2018 г. № 31/06.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения 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**

**МБОУ «СОШ с. Липовка»**

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 16.07.08 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений»;

- количества обучающихся в учреждении;

- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;

- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

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

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

,

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**

* 1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ФОТп.п., состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс).

Объем специальной части определяется по формуле

 ,

где с – коэффициент размера специальной части ФОТп.п., который устанавливается учреждением самостоятельно.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в  [приложении N 1](#sub_99).

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 (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

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

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с  [приложением N 1](#sub_99) настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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

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

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

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

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

,

где:

О – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С*тп* – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

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

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в  [приложении N 2](#sub_991)).

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

* 1. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

,

где:

ЗПбч – базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – специальная часть оплаты труда;

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

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

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

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению руководителя учреждения.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведены в приложениях №№ 1 – 4 к положению об оплате труда МБОУ «СОШ с. Липовка».

**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 Саратовской области и органов самоуправления Энгельсского муниципального образования.

4.2. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

**V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательного учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения 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., 3.12.

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».

**Приложение № 1**

к  [Положению](#_top) об оплате труда

МБОУ «СОШ с. Липовка»

# ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

# включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения

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.

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости, для расчёта размера выплаты компенсационного характера |
| 1. За работу в тяжёлых и вредных условиях труда | 0,10 |
| 2. За работу в условия труда, отклоняющихся от нормальных: |
| За работу в ночное время | 0,35 |
| За работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| Работающим в сельской местности | 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  | до 0,10 |
| За заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| За заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждениях | 0,25 |
| За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов) | 0,25 |
| За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) | 0,20 |
| За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники | 0,05за каждый компьютер |
| За ведение делопроизводства и бухгалтерского учёта, в том числе по подсобному сельскому хозяйству | 0,15 |
| Председателю ПК за общественную работу | 0,10 |

**Приложение № 2**

**к**  [**Положению**](#_top) **об оплате труда**

**МБОУ «СОШ с. Липовка»**

# ПОЛОЖЕНИЕ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ДОПЛАТ

# педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

,

где:

С*тп* - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

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

Уi - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Ki - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

# Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

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

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

**Приложение № 3**

**к**  [**Положению**](#_top) **об оплате труда**

**МБОУ «СОШ с. Липовка»**

# ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРОУЮЩЕЙ ЧАСТИ фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

#  I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании в РФ".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы.

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

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

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

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

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

8. 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 специальной комиссией, утвержденной приказом руководителя учреждения, в которую входит заместитель директора по УВР, представители научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

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

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии до 30 августа текущего года.

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.

# 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 учреждений;

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

17. Структура оценки состоит из 6-7 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 учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

# 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 с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с 01 сентября по 31 августа.

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

# V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения

|  |
| --- |
| Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативностидеятельности учителя начальной школы Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |
|  |  **Критерии** | **Показатели** |
| **1** | **Уровень предоставляемого содержания образования** | Максимальный балл по критерию – 16 |
| ***1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов), программе дистанционного обучения. Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П2*** |
| 0 | до 30% | 30-59% | 60%-79% | 80-100% | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 8 | 10 | 12 | 16 |  |
| **Подтверждающие документы**: программа педагогов, утвержденные руководителем учреждения, распорядительный документ школы |
| **Подтверждающие документы**: программа педагогов, утвержденная руководителем учреждения, распорядительный документ школы |
|  | ***2) реализация программ развивающего обучения (системы Л.В. Занкова, Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова), УМК нового поколения, построенные на «развивающей» парадигме (ОС «Школа 2100», УМК «Начальная школа XXI века», УМК «Гармония», УМК «Перспективная начальная школа») К1П3*** |  |
| 0 | 1 год | 2-3 года | 4 года | более 4 лет | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: информация директора, рабочая программа педагога, утвержденная руководителем учреждения, распорядительный документ школы |
|  | ***3) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П4*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьный эксперимент | муниципальный эксперимент | региональный, федеральный эксперимент |  |  |
| 8 | 10 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету |
| В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-3 или  |  |  |
| **2** |  Максимальный балл по критерию – 15 |  |  |
| **Уровень профессиональной культуры педагога** | ***1) использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне (для учителя начальных классов) К2П1*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| Не используются | использует только в учебной деятельности | использует только во внеучебной деятельности | использует в образовательном процессе (в учебной и внеучебной деятельности) |  |  |
| 0 | 6 | 11 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию, заверенные директором |
|  | ***2) результативность использования ИКТ в образовательном процессе (для учителя начальных классов) К2П2***  | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется средний балл |
| Не используются | участие учителя в конференциях в режиме on-line | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов | использование в образовательном процессе авторских электронных учебно-методических комплектов  | Использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях  | Наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме |  |  |  |
| 0 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |  |  |  |
| **Подтверждающие документы**: информация директора, копия экрана (Prin Screen) страницы форума (электронный адрес), краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная директором, отзывы обучающихся о работе с учителем в дистанционном режиме, копия электронного  протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов |
|  | ***3) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для учителя начальных классов) К2П3*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется средний балл |
| использование на уроках метода защиты проектов (1-2 кл. – не более 2-3 проектов;3 кл. 5-8 проектов; 4 кл. – не менее 8 проектов)  | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня  | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня  | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня  | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня  |  |  |
| по 2 за каждый проект, но не более 15 баллов | сертификат участника - 5;диплом (грамота) победителя или призера - 15 | сертификат участника - 8;диплом (грамота) победителя или призера - 15 | сертификат участника – 10; диплом (грамота) победителя или призера -15 |  |  |  |
| **Подтверждающие документы** копии страниц журнала или календарно-тематического планирования с указанием тем проведенных проектов, заверенные директором, копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы |
|  | ***4) результативность исследовательской деятельности учителя К2П4*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| участие в семинарах учителей школьного уровня, выступления на тематических педсоветах  | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня  | наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального) |  |  |
| 5 | 8 | 12 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: копии протоколов педсоветов, копии распорядительных документов по результатам участия, грамоты, дипломы и т.д. |
| В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4 |  |  |
| **3.** | **Динамика учебных достижений обучающихся**  | Максимальный балл по критерию – 17 |  |  |
| ***1) динамика качества знаний в течение текущего отчетного периода (учитывается средний показатель качества знаний с учетом всех предметов, которые ведет педагог) К3П1*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| Снижение | сохранение | повышение1% | повышение 2-3% | повышение 4-5% | повышение 6-10% | более 10% |  |  |
| 0 | 1 | 2 | 5 | 7 | 12 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  аналитическая справка с динамикой качества знаний обучающихся у данного учителя за отчетный период, представленной в виде таблиц, списков, диаграмм, заверенная директором |
|  | ***2) доля обучающихся 4-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе. Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К3П2***  | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| менее 30% | 30- 49% | 50-59% | 60-70% | более 70% |  |  |
| 0 | 2 | 5 | 12 | 17 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором |
|  | ***4) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по уважительной причине К3П4*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| менее 50% | 50-80% | 80-90% | 90-100% | 100% |  |  |
| 0 | 2 | 5 | 10 | 17 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  справка, заверенная администрацией ОУ |
| В целом по критерию выставляется средний балл по критериям 1, 2, 4 |  |  |
| **4.**  | Максимальный балл по критерию – 16 |  |  |
| **Результативность** **внеучебной деятельности по преподаваемым предметам** | ***1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность К4П1*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 вида деятельности  | 3 вида деятельности  | 4 и более видов деятельности  |  |  |
| 8 | 10 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора, копия индивидуального плана работы учителя, утвержденная директором |
|  | ***2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьный | муниципальный,  | региональный | более высокий уровень |  |  |
| 1 призовое место -32 и более-6 | участие -21 призовое место -62 и более - 12 | участие-61 призовое место -102 и более-16 | участие- 121 призовое место - 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов |
|  | ***3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, сетевые олимпиады, смотры знаний) К4П3*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| Школьный | муниципальный, сетевой | региональный | более высокий уровень |  |  |
| 1 призовое место -32 и более-6 | участие -21 призовое место -82 и более - 12 | участие - 41 призовое место -102 и более-14 | участие –61 призовое место - 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов |
|
|  |
|  | ***4) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального, регионального, более высокого уровней К4П5*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 10-29% | 30-39% | 40-50% | более 50% |  |  |
| 5 | 8 | 12 | 16 |  |  |
| Один обучающийся учитывается 1 раз |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора, копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов |
|  | ***5) признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы по итогам анкетирования администрацией) К4П6*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 30-49% | 50-69% | 70-100% |  |  |
| 5 | 8 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  результаты анкетирования, заверенные директором |
|  | ***6) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне*** *К4П7* | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| менее 30% | 30- 50% | 50-79% | 80-100% | отсутствие конфликтных ситуаций |  |  |
| 0 | 2 | 8 | 12 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6. |  |  |
| **5.** | **Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя**Максимальный балл по критерию – 15 |  |  |
|  | ***1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией) К5П1*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| менее 1% | 1-29% | 30-49% | 50-69% | 70-100% |  |  |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  результаты анкетирования, заверенные директором |
|  | ***2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией) К5П2*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| менее 1% | 1-29% | 30-49% | 50-69% | 70-100% |  |  |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  результаты анкетирования, заверенные директором |
|  | ***3) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса К5П3*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 | 2 | 3 и более |  |  |
| 5 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора, копии распорядительных документов по итогам мероприятий |
|  | ***4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| увеличение | сохранение (отсутствие) | снижение |  |  |
| 0 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора, копии списков обучающихся, состоящих на внутришкольном учете за межаттестационный период |
|  | ***5) количество родителей данного класса, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции на общественных началах К5П5*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
|  |  | 1 чел. | 2-4 чел. | 5-7 чел. | 8-12 чел. | 13 чел. и более |  |  |
| 1 | 4 | 7 | 12 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора,  копии распорядительных документов |
|  | ***6) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
|  |  | менее 30% | 30-49% | 50-79% | 80-100% | Призовое место в конкурсе «Лучший класс». Проект получил материаль-ную поддержку на муниципальном или более высоком уровне |  |  |
| 2 | 5 | 8 | 12 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора, копии распорядительных документов, благодарственные письма, грамоты, дипломы |
|  | ***7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
|  |  | 1 организация или коллектив | 2 и более организаций, коллективов |  |  |
| 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: планы работы органов ученического самоуправления, заверенные директором, копии распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих о результативности участия творческих коллективов, команд в различных мероприятиях |
|  | ***8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием К5П8*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
|  | 0 (при наличии условий) | менее 30% | 30-59% | 60%-89% | 90% и более |  |  |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора |
|  | ***9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0  | менее 30% | 30-59% | 60%-89% | 90% и более |  |  |
| -15 | 0 | 5 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: информация директора, копии  распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих об участии в мероприятиях |
|  | ***10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0  | менее 30% | 30-59% | 60%-89% | 90% и более |  |  |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: информация директора с указанием программы, копия индивидуального плана учителя с указанием неаудиторной занятости |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10 |  |  |
| **6.** | **Результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе**Максимальный балл по критерию – 16 |  |  |
|  | 1***) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов*** ***К6П1*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьный | сетевой | муниципальный | региональный | более высокий  |  |  |
| 3 | 5 | 7 | 12 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: копии распорядительных документов, протоколов совещаний, семинаров и т.д. |
|  | ***2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьный | муниципальный | региональный | более высокий  |  |  |
| 3 | 7 | 12 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы**: копии материалов с указанием источника публикации и даты |
|  | ***3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьный | муниципальный | региональный | более высокий  |  |  |
| по 2, руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 16 баллов | по 4, руководитель – по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов | по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 16 | 16 баллов  |  |  |
| **Подтверждающие документы**: копии распорядительных документов |
|  | ***4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. К6П4*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьный | муниципальный | региональный | более высокий  |  |  |
| 4 | 8 | 12 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы:** копии распорядительных документов, дипломов, грамот |
|  | ***5) наличие умений выполнять различные педагогические роли К6П5*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| учителя-наставника, учителя -тьютора  | учителя-организатора социальных практик | учителя-исследователя | учителя дистанционного обучения | сетевого преподавателя,регионального тьютора по информационно-методическому сопровождению педагогов |  |  |
| 8 | 10 | 12 | 14 | 16 |  |  |
| **Подтверждающие документы:** информация директора, копии распорядительных документов, дипломов, грамот, сертификатов |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5 |  |  |
| **7.** | **Общественная деятельность педагогического работника**Максимальный балл по критерию - 5 |  |  |
|  | ***1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьной | муниципальной  | региональной |  |  |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **Подтверждающие документы:** справка руководителя профсоюзной организации |
|  | ***2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое обществоРоссии» К7П2*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьной | муниципальной  | региональной |  |  |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **Подтверждающие документы:** справка руководителя общественной организации |
|  | ***3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3*** | Подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| школьной | муниципальной  | региональной |  |  |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **Подтверждающие документы:** справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3 |  |  |
| Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются |  |  |
| **ИТОГО:** |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативностидеятельности заместителя директора школы |
| **Критерии** | **Показатели** |
| **1. Достижение высокого качества и доступности общего образования** | **Максимальный балл по критерию - 20** |
| ***1) доля обучающихся, занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 8-9 классов) К1П1*** |
| 0 | до 30% | 30-59% | 60%-79% | 80-100% | подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 10 | 12 | 15 | 20 |
| ***2) доля обучающихся, привлекаемых из других образовательных организаций, занимающихся по программам предпрофильной подготовки, профильного обучения, с применением электронного обучения и с использованием дистанционных образовательных технологий (от обучающихся 9-11 классов) К1П3*** |
| 0 | 1-5% | 5-9% | 10%-19% | 20% и более | подтвержда-ющийдокумент (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 10 | 12 | 15 | 20 |
|  ***3)доля обучающихся, занимающихся по специальным ( коррекционным), адаптированным программам К1П4*** |
| реализация адаптированных программ не осуществляется, при наличии детей с ОВЗ, имеющих заключение ПМПК  | Реализация адаптированных программ (инклюзия), в том числе в дистанционном режиме | реализация программ специального (коррекционного) обучения VIII вида (интеграция) | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) |  выставляется максимально возможный балл |
| 0 |  20 |  15 |
| ***4) доля обучающихся по индивидуальных учебным планам от общего количества обучающихся (за исключением домашнего обучения) К1П5*** |
| 0 | 1 - 5% | до 10% | 10-19% | 20%-30% | более 30% | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл  |
| 0 | 5 | 10 | 12 | 15 | 20 |
| ***5) наличие площадки экспериментальной, инновационной деятельности на базе образовательной организации К1П6*** |
| муниципальный уровень | региональный уровень | федеральный уровень | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 20 |
| 8 | 15 | 20 |
| ***6) доля учащихся 9-х классов , подтвердивших годовую отметку на независимой государственной итоговой аттестации К1П7*** | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| менее 30 % | 30 - 39% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% |
| 0 | 5 | 10 | 15 | 20 |
| ***7) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по всем предметам) К1П8*** |
| доля обучающихся, сдавших ЕГЭ ниже установленного «допустимого» порога, превышает или на уровне среднестатистических показателей по области (хотя бы по одному предмету) | выше установленного «допустимого» порога и не менее 50% от максимального балла по региону | 50-65% от максимального балла по региону | 66-80% от максимального балла по региону | 81-100% от максимального балла по региону | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 5 | 10 | 15 | 20 |  |
| ***8) динамика качества знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года) К1П9*** |
| Наличие отрицательной динамики (для ОО с качеством знаний ниже 75%) | Отсутствие отрицательной динамики | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 20 |
| 100% успевае-мость | уровень обучаемости («4» и «5») | доля отличников (только «5») |
| 0 баллов по всему показателю | 5 | от 30% до 40% - 5от 41% до 50% - 10выше 51% - 15 | до 10% - 5до 20% - 10выше 21% - 10 |
| ***9) сохранение контингента К1П10*** |
| наличие обучающихся, условно переведенных в следующий класс (по итогам I полугодия текущего календарного года), оставленных на повторный год обучения (по итогам II полугодия календарного года) | отсутствие обучающихся, условно переведенных в следующий класс (по итогам I полугодия текущего календарного года), оставленных на повторный год обучения (по итогам II полугодия календарного года) | изменение контингента ОО | подтвержда-ющий 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. Уровень управленческой культуры руководителя** | **Максимальный балл по критерию - 15** |
| ***1) результативность использования ИКТ в управленческой деятельности К2П2*** |
| систематическое своевременное обновление сайта образовательной организации | использование систем электронного документооборота (1С:ХроноГраф, КМ-Школа и др.) | систематическое ведение электронного дневника и электронного журнала | Систематическая работа в АИС «Зачисление в ОО» | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 15 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |  |
| ***2) результативность использования технологии проектной деятельности К2П2*** |
| 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) | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл, но не более 15 |
| победитель - 10призер – 5наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15 | победитель - 15призер – 10наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15 | победитель - 15призер – 10наличие проектов, получивших материальную поддержку - 10 |
| ***3) результативность работы с одаренными детьми в рамках деятельности школьных научных обществ К2П3*** |
| участие научного общества обучающихся в муниципальных конкурсах | наличие победителей и призеров муниципального уровня3 балла за каждое призовое место (до 15) | наличие победителей и призеров регионального уровня5 балла за каждое призовое место (до 15) | наличие победителей и призеров (уровень выше регионального) 10 балла за каждое призовое место (до 15) | подтвержда-ющийдокумент (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 5 |  |  |  |
| ***4) результативность деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся К2П4*** |
| доля обучающихся, освоивших программу основного общего образования, выбирающих профиль составляет менее 50% | доля обучающихся, освоивших программу основного общего образования, выбирающих профиль составляет не менее 50% | доля обучающихся 11 классов, выбирающих специальность в соответствии с профилем обучения, составляет менее 60% | доля обучающихся 11 классов, выбирающих специальность в соответствии с профилем обучения, составляет не менее 60% | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл, но не более 20 |
| 0 | 10 | 0 | 10 |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **3.Обеспечение современных условий организации образовательного процесса** | **Максимальный балл по критерию - 20** |
| ***1) укомплектованность штатов педагогических работников К3П1*** |
| наличие вакансий | отсутствие вакансий | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 15 |
| ***2) доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию К3П2*** |
| 0-10% | 10-20% | 20-40% | 40-60% | Свыше 60% | подтвержда-ющий 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 К3П3***  |
| курсовая подготовка менее 100% | курсовая подготовка 100% | кол-во педагогов, распространяющих опыт через РМО | дополнительное профессиональное образование | подтвержда-ющий 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 сообществуК3П4*** |
| ***4а ) успешность педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства***  |
| муниципальный уровень | региональный уровень | всероссийский и международный уровни | подтвержда-ющий 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*** |
| нет | 1 | 2 | 3 и более | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 20 |
| 0 | 5 | 10 | 20 |
| ***5) наличие работающих систем жизнеобеспечения К3П5******5а) Поддержание в эксплуатационном состоянии инженерных сетей, обеспечивающих безопасность здания, в том числе и соблюдение санитарно-эпидемиологических норм.*** |
| Своевременное обнаружение и контроль за устранением выявленных неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации  | Принятие системы мер по недопущению аварийных и разрушительных ситуаций  | Обеспечение сохранности, надлежащего технического состояния и постоянной эксплуатационной годности строительных конструкций здания и сооружений | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 10 | 15 | 20 |
| ***5б) наличие условий для организации питания, соответствующих требованиям***  |
| столовая | буфет-раздаточная | чайный стол | подтвержда-ющий 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 К3П6*** |
| компьютерные классы | спортивный зал | кабинет физики | кабинет химии | кабинет биологии | кабинет технологии | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |  |  |
| ***7) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории, ) К3П7*** |
| Соблюдение требований к санитарному содержанию территории  | Содержание спортивных площадок, опытных пришкольных участков | Разграничение пришкольной территории на разнообразные зоны, их благоустройство и творческий подход | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 20 |
| 5 | 5 | 10 |
| ***8) доля рабочих мест педагогов-предметников, оборудованных в соответствии с ФГОС К3П8*** |
| 0 - 30% |  31 - 40% |  41 - 50% |  51 - 60% |  61 - 79% |  80 % и более | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 5 | 10 | 12 | 15 | 20 |
| ***9****)* ***обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса К3П9*** |
| ***9а) доля обучающихся, охваченных горячим питанием (за исключением образовательных организаций, в которых не предусмотрено столовые)*** |
| менее 70%  | 71-80%  | 81-90%  | 91-100%  | подтвержда-ющий 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***  |
| да | нет | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 20 |
| ***10) соблюдение образовательной организацией противопожарного и антитеррористического режимов К3П10*** |
| наличие системы контроля доступа | наличие охраны | видеонаблюдение | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов |
| 10 | 5 | 5 |
| ***11) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К3П11*** |
| до 10% | от 10% до 30% | от 30% и более | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 5 | 10 | 20 |
| ***12) доля обучающихся, охваченных организованным ежедневным подвозом, от количества нуждающихся К3П12\*\*\**** |
| подвоз не осущест-вляется | 1-10% | 10-20% | 20-50% | от 50% и более | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 5 | 10 | 15 | 20 |
| **4. Формирование системы воспитательной работы** | **Максимальный балл по критерию-15** |
| ***1) динамика количества обучающихся, поставленных на учет в ПДН К4П1*** |
| увеличение | сохранение | снижение | отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ПДН | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 5  | 10 | 15 |
| ***2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование (за исключением классов, где введен ФГОС) К4П2*** |
| не организовано | 1 - 2 | 3 - 5 | 6 и более | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 5 | 10 | 15 |
| ***3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях, студиях и т.д. К4П3*** |
| 0 | менее 20% | 21 - 49% | 50 - 80% | более 80% | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 2 | 5 | 12 | 15 |
| ***4) отсутствие фактов отказных материалов, административных правонарушений, совершенных обучающимися (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЕЧЕРНИХ ШКОЛ) К4П4*** |
| наличие | отсутствие | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЕЧЕРНИХ ШКОЛ) К4П5***  |
| наличие | отсутствие | подтвержда-ющий 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 К5П1*** |
| муниципальный уровень | региональный уровень | всероссийский уровень | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов, но не более 15 |
| 3 балла за каждое призовое место (до 15)(очное участие) | 5 баллов за каждое призовое место (до 15)(очное участие) | участие-5, призовое место – 102 и более – выставляется максимальный балл -15 по всему критерию № 5(очное участие) |
| ***2) участие обучающихся в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К5П2*** |
| сетевой уровень | муниципальный уровень | региональный уровень | более высокий уровень | подтвержда-ющийдокумент (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 – 102 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5 |
| ***3) участие обучающихся в мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К5П3*** |
| сетевой уровень | муниципальный уровень | региональный уровень | более высокий уровень | подтвержда-ющий 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 – 102 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5 |
| ***4) участие обучающихся в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К5П4*** |
| наличие в учреждении школьных музеев, комнат боевой славы, школьных поисковых отрядов, исследовательских групп | сетевой уровень | муниципальный уровень | региональный уровень | более высокий уровень | подтвержда-ющий 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 – 102 и более – выставляетсямаксимальный балл - 15 по всему критерию № 5 |
| ***5) участие обучающихся в спортивных состязаниях К5П5*** |
| наличие в образовательной организации спортивных секций, объединений спортивной направленности, школьных систематически тренируемых спортивных команд | сетевой уровень | муниципальный уровень | региональный уровень | более высокий уровень | подтвержда-ющий 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 – 102 и более – выставляяетсямаксимальный балл - 15 по всему критерию № 5 |
| ***6) количество обоснованных обращений граждан в органы власти, управления образованием, общественные организации К5П6*** |
| наличие | отсутствие | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***7) число положительных публикаций об образовательной организации в СМИ, сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период К5П7*** |
| 0 | 1 | 2 - 5 | 6 - 10 | более 11 | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 0 | 2 | 5 | 10 | 15 |
| ***8) эффективность и результативность функционирования учреждения К5П8*** |
| признание образовательной организации на муниципальном, региональном уровне (награды, дипломы, доска почета) | наличие победителей конкурса государственнойподдержки 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. | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется максимально возможный балл |
| 10 баллов за любую награду (но не более 10 баллов) | 5 баллов за каждогопобедителя (до 10 баллов) | 15 | 2 балла за мероприятие (но не более 10 баллов) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **6. Эффективность управленческой деятельности**  | **Максимальный балл по критерию - 15** | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| ***1) нарушения в работе автоматизированных мониторинговых систем КОЭРСО, МИАС и др. К6П1*** |
| наличие | отсутствие | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***2) нарушения и замечания в ходе проведения проверок деятельности образовательной организации К6П2*** |
| наличие | отсутствие | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***3) процент отклоненных платежных поручений от общего количества представленных документов в комитет финансов АЭМР для проведения платежей К6П3 (для децентрализованных учреждений)*** |
| более 1% | до 1 % | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***4)контроль за наличием просроченной дебиторской задолженности перед поставщиками товаров, работ и услуг К6П4 (для учреждений, находящихся на бухгалтерском обслуживании в МКУ «ЦБ МУО ЭМР»)*** |
| наличие дебиторской задолженности  | отсутствие дебиторской задолженности  | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
|  |
| ***5) отсутствие замечаний по неэффективному расходованию выделенных бюджетных ассигнований К6П5*** |
| перерасход выделенных бюджетных ассигнований | отсутствие перерасхода выделенных бюджетных ассигнований | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***6) дисциплинарное взыскание за отчетный период К6П6*** |
| наличие | отсутствие | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 | 15 |
| ***7) эффективность реализации программы развития образовательной организацией К6П7*** |
| 100 % выполнение показателей программы развития | невыполнение показателей программы развития | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 15 | 0 |
| ***8)выполнение требований к предоставлению отчета по самообследованию ОУ К6П8*** |
| отсутствие отчета по самообследованию | наличие самообследования, проведенного в соответствии с требованиями и установленными сроками | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется балл по факту |
| 0 |  15 |
|  | ***9)организация платных дополнительных услуг К6П9*** |  |
|  | отсутствие платных услуг | наличие платных услуг | реализация более 2 направленностей(за каждый вид услуг по 3 балла, но не более 15 баллов) | подтвержда-ющий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов |
|  | 0 |  5 |  |  |  |
|  | ***10)наличие дошкольных структурных подразделений, филиалов К6П10*** |
|  | дошкольное структурное подразделение |  наличие филиалов | подтверждающий документ (стр. \_\_\_) | выставляется сумма баллов |
|  | 10 |  5 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **7****Общественная деятельность педагогического работника** | Максимальный балл по критерию - 5 |
| **К7П1: *Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения*** Подтверждающий документ: справка, заверенная профсоюзной организацией. |
| школьной | муниципальной | региональной | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **К7П2: *Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»***Подтверждающий документ: справка от регионального отделения «Педагогического общества России». |
| школьной | муниципальной | региональной | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **К7П3: *Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества.***Подтверждающий документ: справка от управляющего совета или общественной организации, справка, заверенная администрацией ОУ. |
| школьной | муниципальной | региональной | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **Средний балл по критерию 7 вычисляется по показателям 1-3.** |
| **Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются.** |
| **ИТОГО:** |  |

**\*- только для общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу среднего общего образования**

**\*\* - только для общеобразовательных учреждений, в которых организован подвоз обучающихся к месту учебы и обратно.**

|  |
| --- |
| Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативностидеятельности учителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБОУ «СОШ с. Липовка» Энгельсского муниципального района Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | **Критерии** | **Показатели** |
| **1** | **Уровень предоставляемого содержания** **образования** | Максимальный балл по критерию - 16 |
| **К1П1: *Доля обучающихся по программе элективного курса, разработанной данным педагогом и утвержденной в установленном порядке (9-11 кл.)***Подтверждающие документы: заверенные администрацией ОУ копии соответствующего приказа министерства Саратовской области (или муниципалитета); справка о доле обучающихся. |
| 0 | до 30% | 30-59% | 60%-79% | 80-100% | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 8 | 10 | 12 | 16 |  |  |
| **К1П2: *Доля обучающихся у данного педагога по индивидуальным учебным планам (10-11 кл.)***Примечания:1. Если образовательной программой ОУ не предусмотрено обучение старшеклассников по индивидуальным планам, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель для данного учителя не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».2. Подтверждающие документы: заверенная администрацией ОУ копия учебного плана и справка о доле обучающихся по индивидуальным планам у данного педагога |
| 0 | до 10% | 10-19% | 20%-30% | более 30% | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 16 |  |  |
| **К1П3: *Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК***Подтверждающие документы: приказ ОУ (муниципалитета, региона) по экспериментальной деятельности и план работы педагога в рамках эксперимента |
| школьный эксперимент | муниципальный эксперимент | региональный эксперимент | федеральный эксперимент | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 8 | 10 | 14 | 16 |  |  |
|  | **Средний балл по критерию 1 вычисляется по показателям 1-3, которые учитываются для данного педагога.** |
| **2** | **Уровень профессиональной культуры педагога** | Максимальный балл по критерию - 15 |
| **К2П1: *Доля обучающихся у данного педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне***Подтверждающий документ: аналитическая справка педагога, заверенная администрацией ОУ о применении в образовательном процессе конкретных здоровьесберегающих технологий. |
| не используются | менее 20% | 20 - 39% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 1 | 2 | 6 | 11 | 15 |  |  |
| **К2П2: *Результативность использования ИКТ в образовательном процессе***Примечания:1. По данному показателю вычисляется **средний** балл. 2. Подтверждающие документы: сертификаты участия, дипломы, списки применяемых учебно-методических комплектов, рецензии на авторские электронные УМК, справка о формах дистанционной работы с обучающимися (с указанием адресов размещения ресурсов в Интернете), заверенная администрацией ОУ.  |
| не используются | участие учителя в конференциях в режиме on-line | применение в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов | применение в образовательном процессе авторских электронных учебно-методических комплектов  | применение электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях | применение учителем дистанционных форм работы собучающимися  | наличие у учителя призовых мест в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется средний балл |
| 0 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |  |  |
| **К2П3: *Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий***Подтверждающие документы: аналитическая справка с указанием раздела учебной программы, класса, тематики проектов, числа участников, результативности, заверенная администрацией ОУ; копии сертификатов, дипломов, грамот, благодарственных писем. |
| применение на уроках метода защиты проектов  | 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 | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется средний балл |
| по 2 за каждый проект, но **не более 15 баллов** | сертификат участника - 5;диплом (грамота) победителя или призера - 15 | сертификат участника - 8;диплом (грамота) победителя или призера - 15 | сертификат участника – 10; диплом (грамота) победителя или призера -15 | сертификат участника -12; диплом (грамота) победителя или призера - 15 |  |  |
| **К2П4: *Результативность исследовательской деятельности учителя*** Подтверждающие документы: заверенные копии дипломов, сертификатов, выписки из протоколов педсоветов. |
| участие в семинарах учителей школьного уровня, выступления на тематических педсоветах | участие в профессиональных конференциях, слетах учителей, муниципального уровня, выступление на РМО, творческой группе | участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня | участие в профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального) | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 5 | 8 | 12 | 15 |  |  |
| **К2П5: *Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся: доля обучающихся, посещающих элективный курс данного учителя (9 кл.)***Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ. |
| 0 | до 10% | 10-19% | 20%-30% | более 30% | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 15 |  |  |
| **К2П6: *Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся: доля обучающихся, посещающих элективный учебный предмет данного учителя(10-11 кл.)***Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ. |
| 0 | до 10% | 10-19% | 20%-30% | более 30% | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 6 | 12 | 15 |  |  |
|  | **Для учителей-предметников средний балл по критерию 2 вычисляется по показателям 1-6, которые учитываются для данного педагога.** |
| **3** | **Динамика учебных достижений обучающихся** | Максимальный балл по критерию - 17 |
| **К3П 1: *Средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ***Примечания:1. Если обучающиеся у данного учителя не участвовали в ЕГЭ, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».2. Подтверждающий документ: выписка из протокола РЦОКО, заверенная администрацией ОУ.3. Средний балл для показателя рассчитывается по формуле: общая сумма баллов, набранных всеми обучающимися у данного учителя участниками ЕГЭ, делится на число этих участников. Полученное значение оценивается в соответствии с приведенной ниже таблицей: |
| ниже установленного на федеральном уровне допустимого порога | соответствует установленному на федеральном уровнедопустимому порогу | выше установленного на федеральном уровне допустимого порога | 50-65% от максимального балла по региону | 66-80% от максимального балла по региону | 81-100% от максимального балла по региону | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 5 | 8 | 10 | 15 | 17 |  |  |
| **К3П2: *Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у данного педагога и подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки.***Примечания:1. Если обучающиеся у данного учителя не участвовали в ГИА, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».2. Подтверждающий документ: выписка из протокола РЦОКО, заверенная администрацией ОУ. |
| менее 30% | 30- 49% | 50-59% | 60-70% | более 70% | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 | 5 | 8 | 12 | 17 |  |  |
| **К3П3: *Динамика качества знаний в течение текущего отчетного периода***Подтверждающий документ: аналитическая справка с динамикой качества знаний обучающихся у данного учителя за отчетный период, представленной в виде таблиц, списков, диаграмм.  |
|  |  | снижение | сохранениепри среднем качестве знаний до 35% | сохранениепри среднем качестве знаний 35 - 50% | повышение у 1-2 учеников | повышение у 3-4 учеников или сохранениепри среднем качестве знаний 51% и более | Документ (стр.\_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 5 | 10 | 15 |  |  |
| **К3П4: *Доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования регионального уровня.***Примечание: 1. Если ОУ не участвовало в региональном мониторинге, то представляется соответствующая справка, заверенная администрацией. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».2. Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.  |
|  |  | менее 30% | 30-49% | 50-59% | 60-70% | более 70% | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 5 | 10 | 14 | 17 |  |  |
| **К3П5: *Доля обучающихся, пропускающих занятия по уважительной причине (от всех обучающихся, пропускающих занятия у данного педагога).***Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ. |
| менее 50% | 50-80% | 80-90% | 90-100% | 100% | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 5 | 10 | 17 |  |  |
| **Средний балл по критерию 3 вычисляется по показателям 1-5, которые учитываются для данного педагога.** |
| **4** | **Результативность** **внеучебной****деятельности по преподаваемым предметам** | Максимальный балл по критерию – 16 |
| **К4П1: *Вариативность использования рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность***Подтверждающие документы: справка о видах внеучебной деятельности учителя, табель занятости, заверенные администрацией ОУ.  |
| 2 вида деятельности | 3 вида деятельности | 4 и более видов деятельности | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 8 | 10 | 16 |  |  |
| **К4П2: *Количество призовых мест обучающихся по итогам участия во Всероссийских предметных олимпиадах***Примечания:1. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами заключительного этапа Всероссийской олимпиады, то максимальный балл (16) выставляется **по всему** критерию 4.2. Если обучающийся у данного учителя стал призером Международной олимпиады школьников, то максимальный балл (16) выставляется **по всему** критерию 4.3. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ. |
| школьный этап | муниципальный этап | региональный этап | заключительный этап | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 призовое место -32 и более - 6 | участие - 21 призовое место -62 и более - 12 | участие - 61 призовое место -102 и более-16 | участие - 121 призовое место - 16 |  |  |
| **К4П3: *Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы; фестивали; научно-практические конференции; олимпиады, проводимые вузами;сетевые олимпиады, интеллектуальные марафоны; смотры знаний)***Примечание:1. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (16) выставляется **по всему** критерию 4.2. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ. |
| школьный | муниципальный,сетевой | региональный | более высокий уровень | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 призовое место -32 и более-6 | участие - 21 призовое место -82 и более - 12 | участие - 41 призовое место - 102 и более -14 | участие - 61 призовое место - 16 |  |  |
| **К4П4: *Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности******(отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)***Примечания:1. Показатель учитывается для учителей музыки, ИЗО, МХК, технологии.2. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (16) выставляется **по всему** критерию 4.3. Для учителей других предметов в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».4. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ. |
| школьный | муниципальный, сетевой | региональный | более высокий уровень | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 призовое место -32 и более-6 | участие - 21 призовое место - 82 и более - 12 | участие - 41 призовое место -102 и более - 14 | участие - 61 призовое место -16 |  |  |
| **К4П5: *Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности.***Примечания:1. Показатель учитывается для учителей ОБЖ, экологии, географии, истории, физической культуры.2. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (16) выставляется **по всему** критерию 4.3. При наличии подтверждающих документов показатель может учитываться для учителей других предметов в рамках межпредметной деятельности.4. В прочих случаях в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».5. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ. |
| школьный | муниципальный, сетевой | региональный | более высокий уровень | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 призовое место -32 и более-6 | участие - 21 призовое место -82 и более -12 | участие - 41 призовое место - 102 и более - 14 | участие - 61 призовое место - 16 |  |  |
| **К4П6: *Количество призовых мест в спортивных состязаниях***Примечания:1. Показатель учитывается для учителей физической культуры.2. Если два или более обучающихся у данного учителя (или спортивных команд) стали призерами спортивных соревнований всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (16) выставляется **по всему** критерию 4.3. Для учителей других предметов в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».4. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ. |
| школьный | муниципальный, сетевой | региональный | более высокий уровень | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 призовое место -32 и более-6 | участие - 11 призовое место - 42 и более - 8 | 1 призовое место - 82 и более - 12 | участие - 81 призовое место -16 |  |  |
| **К4П7: *Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального, регионального и более высоких уровней.***Примечание:1. Один обучающийся учитывается 1 раз.2. Подтверждающий документ: справка с указанием фамилий обучающихся, их конкретных достижений, а также доли призеров от общего числа обучающихся, охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога (в %), заверенная администрацией ОУ.  |
| 10 - 29% | 30 - 39% | 40 - 50% | Более 50% | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 5 | 8 | 12 | 16 |  |  |
| **К4П8: *Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, давших позитивную оценку работы учителя)***Подтверждающий документ: справка по итогам анкетирования (социологических опросов), проведенных администрацией ОУ. |
| 30 - 49% | 50 - 69% | 70 - 100% | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 5 | 8 | 16 |  |  |
| **К4П9: *Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне***Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ. |
| менее 30% | 30 - 50% | 50 - 79% | 80 - 100% | отсутствие конфликтных ситуаций | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 8 | 12 | 16 |  |  |
| **Средний балл по критерию 4 вычисляется по показателям 1 - 9, которые учитываются для данного педагога.** |
| **5** | **Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя** | Максимальный балл по критерию - 15 |  |  |
| **К5П1: *Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования, проведенного администрацией)***Подтверждающий документ: справка по итогам анкетирования (социологических опросов), проведенных администрацией ОУ.  |
| менее 1% | 1 - 29% | 30 - 49% | 50 - 69% | 70 - 100% | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **К5П2: *Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией)***Подтверждающий документ: справка по итогам анкетирования (социологических опросов), проведенных администрацией ОУ.  |
| менее 1% | 1-29% | 30-49% | 50-69% | 70-100% | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **К5П3: *Количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных при участии обучающихся данного класса***Подтверждающие документы: ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки, заверенные администрацией ОУ.  |
| 1 | 2 | 3 и более | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 5 | 10 | 15 |  |  |
| **К5П4: *Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете***Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ. |
| увеличение | сохранение (отсутствие) | снижение | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 10 | 15 |  |  |
| **К5П5: *Количество родителей данного класса, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции на общественных началах*** Подтверждающий документ: справка с указанием фамилий родителей и форм общественной работы, которую они выполняют, заверенная администрацией ОУ. |
| 1 чел. | 2 -4 чел. | 5 - 7 чел. | 8 - 12 чел. | 13 чел. и более | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 1 | 4 | 7 | 12 | 15 |  |  |
| **К5П6: *Доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах*** Подтверждающие документы: ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки, заверенные администрацией ОУ. |
| менее 30% | 30 - 49% | 50 - 79% | 80 - 100% | Призовое место в муниципальном или региональном конкурсе «Лучший класс» | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 | 5 | 8 | 12 | 15 |  |  |
| **К5П7: *Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям***Подтверждающий документ: справка с указанием органов ученического самоуправления, творческих коллективов и команд, организованных в классе, и кратким анализом результативности их работы, заверенная администрацией ОУ.  |
| 1 организация или коллектив | 2 и более организаций, коллективов | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 10 | 15 |  |  |
| **К5П8: *Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием***Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ. |
| 0 (при наличии условий) | менее 30% | 30 - 59% | 60 - 89% | 90% и более | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **К5П9: *Доля обучающихся 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.)*** Подтверждающие документы: справки, выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения и числа участников, заверенные администрацией ОУ.  |
| 0 | менее 30% | 30 - 59% | 60 - 89% | 90% и более | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **К5П10: *Доля обучающихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, реализуемыми во внеурочной деятельности***Подтверждающие документы: справки, выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения и числа участников, заверенные администрацией ОУ.  |
| 0 | менее 30% | 30 - 59% | 60 - 89% | 90% и более | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 0 | 2 | 7 | 10 | 15 |  |  |
| **Средний балл по критерию 5 вычисляется по показателям 1 – 10.** |  |  |
| **6** | **Результативность участия педагога в методической и научно-** **исследовательской****работе** | Максимальный балл по критерию - 16 |  |  |
| **К6П1: *Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, публикации на сайтах, дистанционное обучение школьников и педагогов).***Подтверждающие документы: копии сертификатов участия, грамот, дипломов, тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией ОУ.  |
| школьный | сетевой | муниципальный | региональный | более высокий | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 3 | 5 | 7 | 12 | 16 |  |  |
| **К6П2: *Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий***Подтверждающие документы: список опубликованных работ с полным указанием библиографических данных; ксерокопии страниц публикаций (с указанием фамилии автора, названия, выходных данных), заверенные администрацией ОУ.  |
| школьный | муниципальный | региональный | более высокий | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 3 | 7 | 12 | 16 |  |  |
| **К6П3*: Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями***Подтверждающие документы: копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, дипломов и благодарственных писем, заверенные администрацией ОУ. |
| школьный | муниципальный | региональный | федеральный | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| участник – по 2, руководитель – по 4 за каждое участие,но не более 16 баллов | участник - по 4, руководитель – по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов | участник - по 8, но не более 16 баллов; руководитель - 16 | 16 баллов выставляется **по всему** критерию 6 |  |  |
| **К6П4: *Призовые места в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года»; конкурсах «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов»; конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др.***Подтверждающие документы: копии дипломов, грамот, сертификатов, заверенные администрацией ОУ.  |
| школьный | муниципальный | региональный | федеральный | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 4 | 8 | 12 | 16 |  |  |
| **К6П5: *Выполнение учителем различных педагогических функций***Подтверждающие документы: ксерокопии сертификатов, дипломов, свидетельств; справки с указанием конкретных мероприятий, входе которых учитель выполнял указанные педагогические функции, заверенные администрацией ОУ.  |
| учитель -наставник, тьютор | учитель -организатор социальных практик | учитель-исследователь | учитель дистанционного обучения | сетевойпреподавателя, регионального тьютора по информационно-методическому сопровождению педагогов | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется средний балл |
| 8 | 10 | 12 | 14 | 16 |  |  |
|  | **Средний балл по критерию 6 вычисляется по показателям 1-5** |  |  |
| **7** | **Общественная деятельность педагогического работника** | Максимальный балл по критерию - 5 |
| **К7П1: *Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения*** Подтверждающий документ: справка, заверенная профсоюзной организацией. |
| школьной | муниципальной | региональной | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **К7П2: *Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»***Подтверждающий документ: справка от регионального отделения «Педагогического общества России». |
| школьной | муниципальной | региональной | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
| **К7П3: *Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества.***Подтверждающий документ: справка от управляющего совета или общественной организации, справка, заверенная администрацией ОУ. |
| школьной | муниципальной | региональной | Документ (стр. \_\_\_) | Выставляется MAX балл |
| 2 – член3 - руководитель | 3 – член4- руководитель | 4 – член5 - руководитель |  |  |
|  | **Средний балл по критерию 7 вычисляется по показателям 1-3.** |
|  | **Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются.** |
|  | **ИТОГО:** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Критерии и показатели качества и результативности****труда педагогов – психологов образовательного учреждения** |
| **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 – в соответствии с нормативами) |
| До 20%  | До 40 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр. | выставляется максимально возможный балл  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 2)Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами |
| Не используется | До 20%  | до 40 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| -16 | 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 3)Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами |
| До 20%  | до 10 %  | 10 - 19 %  | 20 % - 30 %  | более 30 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями |
| Не используется | До 20%  | до 40 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| -16 | 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| 5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)  |
| План/факт | 0  | до 10 %  | 10 - 19 %  | 20 % - 30 %  | более 30 %  |  |  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами |
| 0  | до 40 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |
|  | План/факт | 7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами |
| 0  | до 40 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 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:** 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). |
| менее 20 %  | 20 - 39 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр | выставляется максимально возм б  |
| 0  | 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.ДокументСтр |  |
| менее 20 %  | 20 - 39 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
|  | План/факт | 3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов) |
| менее 20 %  | 20 - 39 %  | 40 - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 - 100 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами |
| 0  | до 10 %  | 10 - 19 %  | 20 % - 30 %  | более 30 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.) |  |
| 0  | до 10 %  | 10 - 19 %  | 20 % - 30 %  | более 30 %  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | 2  | 6  | 12  | 16  |  |  |
| Итого в целом по критерию № 2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:  |
| **Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога:** статистические справки, перечень рабочих программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **3.**  | **Планируемый результат и фактический результат** | **Уровень психопрофилакти-****ческого и здоровьесберегаю-щего сопровождения образовательного процесса.**Максимальный балл по критерию - 16  |
| 1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).
 | Подтв.ДокументСтр | выставляется максимально возможный балл  |
| Не используется | менее 30 %  | 30 - 59 %  | 60 - 70 %  | более 70 %  |  |  |
| -16 | 3  | 5  | 12  | 16  |  |  |
|  | План/факт | 1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.
 | Подтв.ДокументСтр |  |
| менее 30 %  | 30 - 59 %  | 60 - 70 %  | более 70 %  |  |  |
| 3  | 5  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 1. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности
 | Подтв.ДокументСтр |  |
| 1 %  | 2 - 3 %  | 4 - 5 %  | 6 - 10 %  | более 10 %  |  |  |
| 2  | 5  | 7  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 1. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями
 | Подтв.ДокументСтр |  |
| 1 %  | 2 - 3 %  | 4 - 5 %  | 6 - 10 %  | более 10 %  |  |  |
| 2  | 5  | 7  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) | Подтв.ДокументСтр |  |
| 1 %  | 2 - 3 %  | 4 - 5 %  | 6 - 10 %  | более 10 %  |  |  |
| 2  | 5  | 7  | 12  | 16  |  |  |
| Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:  |  |  |
| **Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога:** статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| 4.  | **Планируемый результат и фактический результат** | **Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога.**Максимальный балл по критерию - 16  |
| 1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного нанеаудиторную деятельность  | Подтв.ДокументСтр | выставляется максимально возможный балл  |
| 2 вида деятельности  | 3 вида деятельности  | 4 и более видов деятельности  |  |  |
| 8  | 10  | 16  |  |
|  | План/факт | 2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты,фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | школьный  | муниципальный  | региональный  | более высокий уровень  |  |  |
| 0  | 1 призовое место - 11 2 и более - 12 | 1 призовое место- 12 2 и более - 13  | 1 призовое место - 13 2 и более - 14 | 1 призовое место - 14 2 и более - 16  |  |
| План/факт | 3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | школьный  | муниципальный  | региональный  | более высокий уровень  |  |  |
| 0  | 1 призовое место - 11 2 и более - 12 | 1 призовое место- 12 2 и более - 13  | 1 призовое место - 13 2 и более - 14 | 1 призовое место - 14 2 и более - 16  |  |
| План/факт | 4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой кмероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся поконкретному направлению у других педагогов по школе  | Подтв.ДокументСтр |  |
| количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.  | в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки | количество соответствует среднему показателюпо данному направлению по школе  | количество превышает средний показатель по данному направлению пошколе  |  |  |
| 6  | 12  | 12  | 16  |  |  |
| 5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне  | Подтв.ДокументСтр |  |
| менее 50 %  | 50 - 79 %  | 80 - 100 %  | отсутствие конфликтных ситуаций  |  |
| 6  | 8  | 12  | 16  |  |
| Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:  |  |
| **Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога:**  копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **5.**  | **Планируемый результат и фактический результат** | **Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации** **обучающихся.**Максимальный балл по критерию - 15  |
| 1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в % от обратившихся)  | Подтв.ДокументСтр | выставляется максимально возможный балл  |
| 30 - 49 %  | 50 - 69 %  | 70 - 100 %  |  |  |
| 5  | 8  | 15  |  |  |
| План/факт | 2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся) | Подтв.ДокументСтр |  |
| 30 - 49 %  | 50 - 69 %  | 70 - 100 %  |  |
| 5  | 8  | 15  |  |
| План/факт | 3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | 1 %  | 3 %  | 5 %  | более 10 %  |  |  |
| 0  | 2  | 5  | 10  | 15  |  |  |
| План/факт |  4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)  |  |
| 10 - 29 %  | 30 - 39 %  | 40 - 50 %  | более 50 %  |  |
| 5  | 8  | 12  | 16  |  |
| План/факт | 5) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах,социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога  | Подтв.ДокументСтр |  |
| менее 30 %  | 30 - 49 %  | 50 - 79 %  | 80 - 100 %  | Призовое место в конкурсе  |  |  |
| 0  | 2  | 5  | 10  | 15  |  |  |
|  |  |
| План/факт | 6) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формированиездорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числесоциального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10  | Подтв.ДокументСтр |  |
| менее 20 %  | 20 % - 39 %  | 40 % - 59 %  | 60 % - 79 %  | 80 % и более  |  |  |
| 0  | 4  | 8  | 12  | 15  |  |  |
| Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:  |  |  |
| **Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога:**  статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **6.**  | **Планируемый результат и фактический результат** | **Результативность участия педагога-психолога в методической и научно- исследовательской работе.**Максимальный балл по критерию - 16  |  |
| 1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах  | Подтв.ДокументСтр | выставляется максимально возможный балл  |
| 0  | школьный  | муниципальный  | региональный  | более высокий  |  |  |
| 0  | 3  | 7  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок,рекомендаций, учебных пособий, статей  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | школьный  | муниципальный  | региональный  | более высокий  |  |  |
| 0  | 3  | 7  | 12  | 16  |  |  |
| План/факт | 3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюриолимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | школьный  | муниципальный  | региональный  | более высокий  |  |
| 0  | 3, руководитель - 5 | 7, руководитель - 9  | 12, руководитель - 14 | 16, руководитель - 16 |  |
| План/факт | 4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийскихпрофессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель -учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей врамках реализации ПНПО  | Подтв.ДокументСтр |  |
| 0  | школьный  | муниципальный  | региональный  | более  |  |  |
| 0  | 3  | 7  | 12  | 16  |  |
| Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -4 средний балл:  |  |
|  **Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога:**  копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **7.**  |  **Планируемый результат и фактический результат** | **Общественная деятельность педагога-психолога**Максимальный балл по критерию - 5  |
| 1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работниковпросвещения  | Подтв.ДокументСтр | выставляется максимально возможный балл  |
| школьной  | муниципальной  | региональной  |  |
| 2 - член 3 - руководитель  | 3 - член 4 - руководитель  | 4 - член 5 - руководитель  |  |
| План/факт | 2) Педагог–психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественнойорганизации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования» и т.д.  | Подтв.ДокументСтр |  |
| школьной  | муниципальной  | региональной  |  |
| 2 - член 3 - руководитель  | 3 - член 4 - руководитель  | 4 - член 5 - руководитель  |  |
| План/факт | 3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественнойорганизации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества  | Подтв.ДокументСтр |  |
| школьной  | муниципальной  | региональной  |  |
| 2 - член 3 - руководитель  | 3 - член 4 - руководитель  | 4 - член 5 - руководитель  |  |
| Итого в целом по критерию № 1, 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 для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Расчет** **показателя** | **Шкала** | **Максимальное число** **баллов по критериям** | **Документ** |
| 1 | Формирование библиотечного фонда | Оформление подписки на периодические издания.Формирование общешкольного заказа на учебникиПополнение фонда за счет привлеченных источников | Наличие/отсутствие. | 5 баллов  5 баллов5 баллов | 25 |  |
| 2 | Справочно-библиографическая работа | Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы | Количество оформленных справок, стендов. | 1 справка – 1 балл1 стенд – 2 балла | 8 |  |
| 3 | Работа с читателями: индивидуальная и массовая. | Организация книжных выставок, вечеров, утренников, литературных викторин, игр. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.Читательская активность | Количество выставок, полок, викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения, календарей знаменательных дат | Выставка 1 балл. Викторина 1 балл. Игра 1 балл. Обзорная беседа 1 балл. Библиотечный урок 0,5 балла. Урок внеклассного чтения 0,5 балла,1 календарь – 1 балл.85-90% -5 баллов,91-100%-10 баллов | 60 |  |
| 4 | Освоение программы для школьных библиотек. | Создание компьютерной базы данных школьной библиотеки. | Наличие базы,создание базы. | Ведение работы по созданию базы -10 баллов. Использование актуальн. базы – 5 баллов. | 15 |  |
| 5 | Работа по сохранению библиотечного фонда. | Рейды по проверке сохранности учебников. Ремонт учебников и художественной литературы. |   | 1 рейд – 5 баллов,ремонт -1 книга -0,1 балла. | 20 |  |
| 6 | Участие в общешкольных мероприятиях,В работе методического объединения библиотекарей, В конкурсах муниципального, регионального, республиканского уровней |  |  | 1 мероприятие -1 балл1 организация -9 балл,1 участие – 5 баллов,призовое место – 7 баллов9 баллов12 баллов | 12 |  |
| 7 | Выполнение общественных поручений |  |   | Член общественной организации -3 балла, руководитель -5 баллов | 10 |  |

**Приложение № 4**

**к**  [**Положению**](#_top) **об оплате труда**

**МБОУ «СОШ с. Липовка»**

# ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ

#  заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

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

# Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональной  должности  | Критерии оценки результативности деятельности  |
| Заместитель директора поадминистративно-хозяйственной части  | обеспечение санитарно-гигиенических условий в попомещениях школы;обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе | организация предпрофильного, профильного обучения; выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы высокий уровень организации и проведения итоговойаттестации и промежуточной аттестации учащихся ;высокий уровень организации и контроля (мониторинга)учебно-воспитательного процесса;качественная организация работы общественных органов,участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет,педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) ;сохранение контингента учащихся 10-11 классов;высокий уровень организации аттестации педагогическихработников школы ;поддержание благоприятного психологического климата вколлективе  |
| Социальный педагог | позитивные результаты деятельности социального педагога: отсутствие правонарушений, совершенных учащимися ;результативность участия школьников в конкурсах,акциях, проектах по профилю деятельности социальногопедагога охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних сдевиантным поведением ;охват учащихся девиантного поведения и детей изсоциально незащищенной категории семей организованнымиформами отдыха в каникулярное время ;обеспечение учащихся с девиантным поведением и детейиз социально незащищенных категорий горячим питаниемпо месту учебы ;работа по трудоустройству, патронату, обеспечениюжильем, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числасирот и оставшихся без попечения родителей;оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей,учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, сограниченными возможностями здоровья, девиантнымповедением, а также попавшим в экстремальные ситуации;Включенность в методическую работу:разработка программ элективных курсов;зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.)в семинарах, конференциях, форумах, педагогическихчтениях и др. (выступления, организация выставок,мастер-классы и др.);участие в организации и проведении родительскихсобраний;участие в работе педагогического совета, методическогосовета и т.д. руководство методическим объединением, участие вработе методического объединения психологов;наличие публикаций;наличие обобщенного опыта работы;признание высокого профессионализма социальногопедагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоби обращений родителей на неправомерные действиясоциального педагога;награждение: региональный уровень; уровень образовательного учреждения;взаимодействие с субъектами профилактикивзаимодействие со специалистами социальных служб,служб занятости, благотворительными и другимиорганизациями  |
| Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Позитивные результаты деятельностипедагога-организатора:победители и призеры конкурсов детских общественныхорганизаций наличие детской общественной организациисмотров, акций и т.д. высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярноевремя, выходные дни. сохранение контингента обучающихся в течение учебногогода активное взаимодействие с учреждениями культуры,дополнительного образования Профессиональные достижения:победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельностипедагога-организатора наличие публикаций наличие обобщенного опыта работы Включенность в методическую работу:зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.)в семинарах, конференциях, форумах, педагогическихчтениях и др. (выступления, организация выставок,открытые уроки, мастер-классы и др.) Разработка факультативов, кружков и т.д.Признание высокого профессионализмапедагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованныхжалоб в адрес педагога-организатора со стороныродителей и учащихся.  |
| Педагог-психолог | наличие кабинета, его оснащенность подготовка дидактического и раздаточного материала результативность проведения групповых и индивидуальныхзанятий по исправлению отклонений в развитии,восстановлению нарушенных функций проведение консультаций педагогических работников иродителей (лиц, их заменяющих) ведение документации использование разнообразных форм, приемов, методов исредств обучения проведение психологической диагностики осуществление психологической поддержки творчески |
| Библиотекарь | высокая читательская активность обучающихся пропаганда чтения, как формы культурного досуга оформление тематических выставок выполнение плана работы библиотекаря  |
| Водитель | обеспечение исправного технического состоянияавтотранспорта обеспечение безопасности перевозки детей отсутствие ДТП, замечаний  |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | проведение генеральных уборок содержание участка в соответствии с требованиямиСанПИН, качественная уборка помещений оперативность выполнения заявок по устранениютехнических неполадок  |

# 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. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист, инструктор-методист (включая старшего) | 7716 |

# Должностные оклады библиотечных работников образовательной организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности по типам организаций образования | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате труда руководителей организаций образования |
| I | II | III | Без категории |
| 1. | Заведующий библиотекой  | 6185 | 5869 | 5580 | - |
| 2. | Библиотекарь, библиограф  | 5580 | 5291 | 4822 | 4366 |

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Леснова

**Приложение №5**

**к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**МБОУ «СОШ с. ЛИПОВКА»**

**I.** **Общие положения**

1. Премирование работников школы в виде денежного вознаграждения вводится с целью повышения эффективности и качества воспитательной и учебной работы, достижения высоких результатов, воспитания у работников чувства ответственности и творческого отношения к делу.

2. Для премирования работников школы создается фонд материального стимулирования из следующих источников:

- 15 % фонда заработной платы в пределах его экономии;

- 30% прибыли, поступившей от платных услуг;

- 20% от спонсорских средств и личных вкладов.

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

1. **II. Показатели премирования**
2. 2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:
3. - добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
4. - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
5. - строгое соблюдение режима работы школы;
6. - дежурство по школе на переменах;
7. - отсутствие замечаний по документации;
8. - обеспечение высокого качества обучения;
9. - активное участие в инновационной деятельности;
10. - активное участие в методической работе школы, семинарах;
11. - подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
12. - проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
13. - хорошее состояние учебного кабинета;
14. - выполнение общественных поручений;
15. - личное участие в конкурсах;
16. - замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
17. - своевременную сдачу планов, отчетов, информаций, анализов контрольных работ и др.;
18. - отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
19. - умелую организацию работы родительского комитета класса;
20. - организацию горячего питания школьников;
21. - выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
22. - сохранение контингента обучающихся;
23. -за общественную работу в учреждении (председателю профкома, уполномоченному по охране труда, профактив).
24. 2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:
25. - высокие показатели работы школы;
26. - обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
27. - выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
28. - своевременное и качественное оформление и представление отчетной
29. документации;
30. - обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
31. - исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
32. - подготовку школы к новому учебному году;
33. - обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
34. - пополнение материально-технической базы школы;
35. - инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
36. - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
37. - работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
38. - работу по сохранению контингента обучающихся;
39. - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
40. - добросовестное исполнение должностных обязанностей;
41. - выполнение важных (срочных) поручений;
42. - работу с общественностью и родителями обучающихся;
43. - обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.
44. 2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем  периоде за:
45. - добросовестное выполнение должностных обязанностей;
46. - качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
47. - выполнение индивидуальных планов;
48. - активное участие в мероприятиях школы.
49. 2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем  периоде за:
50. - содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
51. - качественная уборка помещений;
52. - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
53. - содержание рабочего места в порядке.
54. 2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.
55. 2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде
56. **III. Показатели единовременного премирования.**
57. 3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:
58. - выслугу лет (25 лет);
59. - юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
60. - при выходе работника на пенсию;
61. - по итогам конкретных мероприятий;
62. - ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.
63. **IV. Порядок установления премиальных выплат.**
64. 4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.
65. 4.2. Комиссия в составе:
66. - директор (председатель комиссии);
67. - заместители директора;
68. - председатель профсоюзного комитета;
69. обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.
70. 4.3. Руководитель организации:
71. - устанавливает размер премий;
72. - издает приказ о премировании работников;
73. - решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.
74. 4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.
75. 4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Леснова

**Приложение № 6**

**к коллективному договору**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ**

**НА 2020-2023 г.г.**

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Липовка»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Кол-во | Стоимостьработ в тыс.руб | Срок выполнения мероприятий | Ответственныеза выполнениемероприятий | Кол-во работников,которым улучшаютсяусловия труда | Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ |
| всего | в т.ч. женщин | всего | в т.ч. женщин |
| 1. Организационные мероприятия
 |
| 1 | Проведение общеготехнического осмотраздания учебного заведения |  |  |  | апрель, октябрь | директор,заведхоз |  |  |  |  |
| 2 | Приобретение спецодежды |  |  | 10 | 2019-1022 | заведхоз | 12 | 7 |  |  |
| 3 | Оборудование спортивного кабинета |  |  | 50 | 2022 | директор | 1 | 1 |  |  |
| 4 | Ремонт и заменасветильников в кабинетахшколы | шт. | 200 |  | Июльежегодно | директор  | 15 | 13 |  |  |
| 5 | Замена ветхих рам | шт | 40 | 800 | 2019-2022 | директор | 14 | 7 |  |  |
| 6 | Замена огнетушителей | шт | 24 | 6 | раз в два года | завед.хоз | 30 | 22 |  |  |
| 7 | Замена медикаментов в аптечках первой помощи | шт | 8 | 2 | ежегодно | завед.хоз | 30 | 22 |  |  |
| 8 | Провести с работниками школы (педагогическим и техническим персоналом) вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте с вновь поступающими сотрудниками |  |  |  | конец августа и февральВ течение года |  |  |  |  |  |
| 9 | Прочистка систем вентиляции |  |  |  | 2017-2019 | завед.хоз | 30 | 22 |  |  |
| 10 | Проведение мероприятий посвященных Всемирному дню охраны труда |  |  |  | 28.04. (ежегодно) | директор | 30 | 22 |  |  |
| 11 | Проведение радиационного обследования помещений |  |  | 7 | 2021 | директор | 30 | 22 |  |  |
| 12 |  Проведение СОУТ | шт | 35 | 50 | 2022 | директор | 30 | 22 |  |  |
| 13 | Установка водонагревателя у обеденного зала | шт | 1 | 8 | 2021 | завед.хоз | 30 | 22 |  |  |
| 14 | Прохождение медицинского осмотра |  |  | 35 | ежегодно | директор | 30 | 22 |  |  |
| 15 | Прохождение гигиенического обучения |  |  | 12 | ежегодно | директор | 24 | 22 |  |  |
| 16 | Частичная замена труб системы отопления | шт |  | 900 | 2021-2022 | директорзаведхоз | 30 | 22 |  |  |
| 17 | Замена ввода в батареях отопления на больший диаметр | шт | 98 | 98 | 2021-2022 | директорзаведхоз | 30 | 22 |  |  |

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Хижий

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ с. Липовка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Леснова

**Приложение №7**

**Приложение № 7**

**к коллективному договору**

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**

**и других средств индивидуальной защиты работникам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия****или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на год****(единицы, комплекты)** |
| 1. | Дворник | Фартук хлопчатобумажный с нагрудникомРукавицы комбинированные | 16 пар |
| 2. | Уборщик производ­ственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйПерчатки с полимерным покрытиемПри мытье полов и мест общего пользования дополнительно:Перчатки резиновые | 16 пар2 пары |
| 3. | Повар | Костюм хлопчатобумажныйПередник хлопчатобумажныйКолпак хлопчатобумажный | 111 |
| 4. | Водитель | Перчатки хлопчатобумажные | 6 пар |
| 5. | Слесарь- сантехник | Рукавицы комбинированные | 6 пар |

