

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального общеобразовательного учреждения -
средней общеобразовательной школы №3
г. Красный Кут Саратовской области

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г. Красный Кут Саратовской области Жуковой Олеси Александровны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя – Лещенко Светланы Васильевны), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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 Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г. Красный Кут Саратовской области (далее – учреждение), ~~за исключением случаев, установленных в договоре~~. Учреждение включает в себя следующие филиалы:

Филиал Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г. Красный Кут Саратовской области в с. Владимировка имени кавалера Ордена Мужества Ветерана боевых действий гвардии сержанта Д.И. Панкова.

Филиал Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г. Красный Кут Саратовской области в п. Семенной.

Филиал Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 3 г. Красный Кут Саратовской области в с. Логиновка.

Филиал Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 3 г. Красный Кут Саратовской области – детский сад «Аленушка» в с. Журавлевка.

Филиал Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 3 г. Красный Кут Саратовской области – детский сад «Зернышко» в п. Семенной.

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 учреждения, 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», соглашением между Администрацией Краснокутского муниципального района, Управлением образования администрации Краснокутского муниципального района и Краснокутской районной организацией профсоюза работников 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 коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

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

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

2.2.8. Действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, о чем работодатель издает соответствующий приказ.

В период приостановления действия трудового договора:

за работником сохраняется место работы (должность), однако работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

Работодатель вправе расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого было приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

2.2.9. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в 2-х случаях:

-если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;

-если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется приказом директора, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не требуется.

В период временного перевода работников на дистанционную работу допускается частичное выполнение работниками их трудовой функции на стационарном рабочем месте в школе.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Директор школы обязан обеспечить «дистанционного работника» необходимым оборудованием, в случае использования своего оборудования работнику необходимо выплатить компенсацию, расходы определяются соглашением сторон.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционную работу, то время, пока работник не выполняет свои обязанности, оплачивается как простой по независящим от сторон причинам – не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

2.2.10. 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 Устава учреждения 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.

2.2.11. 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 учреждения.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 5 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.

2.2.13. 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.

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

2.2.15. 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.

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

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

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 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 2 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»), Профессиональными стандартами 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 уходу за ребенком, учебном отпуске;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

2.3.6. Согласовывать все локальные акты, касающиеся оплаты труда, нормирования рабочего времени, правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.7. Содействовать разъяснительной работе в части понимания работниками целей и задач организации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (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 «Положении о нормах профессиональной этики». (Приложение 8)

3.3. 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.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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, педагогами дополнительного образования, воспитателями, музыкальными руководителями (далее -

педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью.

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

3.5. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

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

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

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

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

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

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

3.9. В соответствии с частью 6.2 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» педагогический работник должен вести следующую документацию:

1. Рабочая программа
2. Журнал учета успеваемости
3. Журнал внеурочной деятельности
4. План воспитательной работы
5. Характеристика на обучающегося по запросу

3.10. Осуществление педагогическим работникам классного руководства возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 10000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета.

При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, необходимо руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

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

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.12. 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.

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

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 установленной им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к коллективному договору (Приложение № 2).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.15. 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 учреждения.

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.

3.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.19. 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.

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

- за работу с вредными условиями труда (для работников, принятым на работу до проведения специальной оценки труда, поварам, водителям) - 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня;

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

3.22. 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.

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

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

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

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

3.24. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 1 день.

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

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

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

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

3.28. Все работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе. Лица в возрасте от 18 до 39 лет имеют законное право на бесплатное прохождение диспансеризации раз в три года. Лица от 40 лет могут проходить диспансеризацию каждый год.

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в учреждении 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 Постановления администрации Краснокутского муниципального района №962 от 06.09.2016г. «О внесении изменений в постановления администрации Краснокутского муниципального района от 11.06.2008 №600 и от 11.06.2008 г. №601» и «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Краснокутского муниципального района, кроме руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс», утвержденного Постановлением администрации Краснокутского муниципального района № 1013 от 12.09.2012г. в действующих редакциях

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 (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда регулируется Положением об оплате труда работников.

4.5. 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, (от средней наполняемости классов по школе на начало очередного учебного года);
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- повышающего коэффициента за обучение детей – инвалидов и обучение детей по адаптированным программам;
- 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) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.6. 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 - (1,05);
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - (1,04);
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – (1,03);
- д) право, экономика, технология, трудовое обучение - (1,02);

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, экология, краеведение, социально-бытовая ориентировка, основы здорового образа жизни - (1,0).

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

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

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

4.9. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.10. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: **9 и 24** числа каждого месяца.

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

4.11. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда. Доплаты за ночные часы, за работу во вредных условиях труда, сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни оплачивать сверх МРОТ, с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

4.12. 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.

4.13. 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).

4.14. 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 той же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.15. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом 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.

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.17. 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 50% оклада, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- за расширение зон обслуживания.

При расширении зон обслуживания производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от оклада.

- Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах к окладу работникам, работающим в образовательном учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

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

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

4.19. 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.

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

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

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

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

4.24. Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя является фиксированной компенсационной выплатой к установленной заработной плате. Выплата вознаграждения за классное руководство

педагогическим работникам учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

В рамках внеурочной деятельности осуществляются еженедельные информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном». При подсчете неаудиторной занятости за внеурочные занятия «Разговоры о важном», устанавливается и оплачивается дополнительно 1 час в неделю и используется коэффициент 1.

4.25. В целях развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых педагогов, педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы и т.д. приказом руководителя школы из числа опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различных профессиональных конкурсов), заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов назначается наставник.

Наставникам, передающим свой опыт молодым специалистам образовательного учреждения применяется моральное поощрение (благодарность, грамоты), а также устанавливается стимулирующая выплата

4.26. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, осуществляющие воспитательную работу, обеспечивающими взаимодействие с различными социальными институтами (советами профилактики, методическими объединениями классных руководителей, детскими и молодежными общественными объединениями, родительскими комитетами устанавливается заработная плата, включающая в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Оплата труда устанавливается исходя из среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в предшествующем финансовом году, согласно федеральному статистическому наблюдению.

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

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

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

4.30. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №5).

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

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

4.33. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

4.34. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

4.35. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 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. своевременно и полностью перечислять средства в ^{социальный} Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

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

5.2.7. 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;

5.2.8. предоставлять дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы работникам в день, следующий за днем прохождения вакцинации (каждой из ее частей) или ревакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19)/

5.2.9. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 2 детей работников;

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

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

- 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.

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

5.2.12. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, проживающим и работающим в сельской местности, за счет бюджетных ассигнований областного бюджета предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления (топлива) и электроэнергии.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам, устанавливаются законодательством области.

5.2.13. Проводить среди членов Профсоюза разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд.

5.3. Лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключенным в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации или о квалификации с образовательной организацией, расположенной в сельском населенном пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника и трудовой договор заключен на срок не менее трех лет, однократно имеет право на получение единовременного денежного пособия в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

5.4. Сохранить за работником место работы и должность при прохождении им военной службы по призыву.

5.5. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования.

5.6. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, воспитателям детских садов и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу после завершения обучения в профессиональной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 80% средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы. Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью, не включенные в должностные обязанности по занимаемой должности, которым установлена квалификационная категория «педагог-наставник» и / или «педагог-методист», устанавливается выплата в размере 3000 рублей в месяц.

5.7. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 г. № 96 –ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области», предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом их работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 50 000 рублей, за второй год работы – 45 000 рублей, за третий год работы – 40 000 рублей.

5.8. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливаются доплаты к заработной плате:

- за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

- награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР"; нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"; ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»; почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации" "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный

сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" - в размере 901 рубля.

При наличии у работника образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.9. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.9.1. Учитывать педагогическим работникам ту же квалификационную категорию без ограничения срока её действия, если они имели её по состоянию на 01.09.2023 года, на основании заявления поданного в аттестационную комиссию Саратовской области, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и не зависимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.9.2. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших её по состоянию на 01.09.2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления её по другим основаниям.

5.9.3. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.

5.9.4. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, знаки министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучший наставник молодёжи», «Классный руководитель – новатор», являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой и высшей квалификационной категории осуществляется на основе подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижение в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства

5.9.5. 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.

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

5.11. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

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. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Планом мероприятий по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг от суммы средств, выделяемых учредителем на выполнение муниципального задания.

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

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №7).

6.1.10. Обеспечивать приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты, за счет работодателя.

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

6.1.12. 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. 216 ТК РФ).

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

6.1.14. 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.

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

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

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

6.1.18. 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.

6.1.19. 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.

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

6.1.21. 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.

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

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, 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 РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

7.3.6. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 10%, председателям профсоюзных организаций филиалов в размере 5 % (на основании ст.377 ТК РФ).

7.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. 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.224 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.

7.3.9. 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 *по выпл. или по вып. и т.д.* 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 зарплате и страховых взносах работников.

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, СОУТ, 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 в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

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

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

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

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

8.25. Вести своевременный и регулярный учет членов Профсоюза в электронном реестре «Общероссийского Профсоюза образования»

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).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «07» июня 2024 года.

От работодателя:
Директор

Жукова Жукова О.А.
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Лещенко Лещенко С.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«07» июня 2024 г.

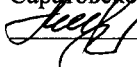


№ 655/м-кд
от 07.06.2024
Р.В. Жукова

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

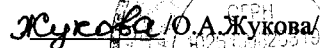
- Правила внутреннего трудового распорядка МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
- Положение об оплате труда работников МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
- Положение о премировании МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
- Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
- Соглашение по улучшению условий труда МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /О.А.Жукова/

Приказ № 164 от 07.06.2024

**Приложение №1
к коллективному договору
МОУ- СОШ №3 г. Красный Кут
Саратовской области**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 3 г. Красный Кут Саратовской области (далее – учреждение) регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21-22 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

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

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организациях на видных местах.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Основные права и обязанности работника учреждения.

3.1. 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 Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

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

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

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

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

- 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.

3.2. Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; квалификационными характеристиками, должностными инструкциями;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- 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);

- своевременно предупреждать работодателя о невыходе на работу в случае болезни или по другим каким-либо причинам.

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ; - право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, осуществляющую образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной и исследовательской деятельности в Учреждении;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.5. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень; - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.
- в соответствии с частью 6.2 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации

основных общеобразовательных программ» педагогический работник должен вести следующую документацию:

1. Рабочая программа
2. Журнал учета успеваемости
3. Журнал внеурочной деятельности
4. План воспитательной работы
5. Характеристика на обучающегося по запросу

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в 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 следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, сведения о работе, если трудовая книжка ведется в электронном виде;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 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 учреждении (ст. 213 ТК РФ, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 ТК РФ);
- справку о психиатрическом освидетельствовании;
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,-при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию

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

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

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового Кодекса РФ.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового Кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. 351.1 ТК РФ).

4.1.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжение) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом

учреждения, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами 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 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 Приказу Минтруда России от 19.05.2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

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

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

Трудовая книжка руководителя 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 учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника 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 образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.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. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в 2-х случаях:

- если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;
- если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

4.2.4. 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 (ст. 74 трудового кодекса РФ).

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 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. Действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, о чем работодатель издает приказ.

В период приостановления действия трудового договора:

за работником сохраняется место работы (должность), однако работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности

индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

Работодатель вправе расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

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

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

5.1.3. Для работников учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя. Выходными днями считаются суббота и воскресенье.

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

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

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

5.1.6. 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.

5.1.7. 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 работодателем 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

5.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога 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.

5.1.9. 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).

5.1.10. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется:

- 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).

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

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

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

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

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

5.1.14. Функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе возлагается на педагогического работника учреждения и утверждается директором учреждения.

5.2. Учебное время педагогического работника в учреждении определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией учреждения 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 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, 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 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 организации.

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного 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. 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 учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается 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 учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен)

между ними;

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение 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 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.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники образовательных организаций 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 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. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава 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 образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария

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

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

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

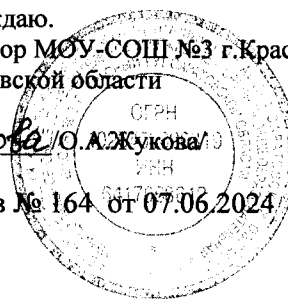
Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
Лещенко /С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

Жукова /О.А.Жукова/

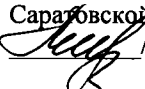
Приказ № 164 от 07.06.2024

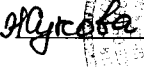


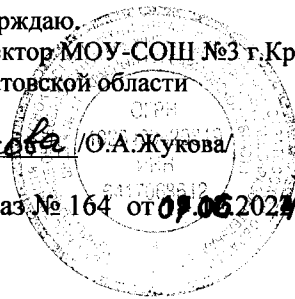
Приложение №2
к коллективному договору
МОУ- СОШ №3 г. Красный Кут
Саратовской области

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым
предоставляется дополнительный отпуск

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Заместители директора	3
2. Слесарь - сантехник	3
3. Заведующий производством	3
4. Заведующий хозяйством	3

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /С.В.Лещенко/
Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /О.А.Жукова/
Приказ № 164 от 07.06.2024



**Положение об оплате труда
Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной
школы №3 г. Красный Кут Саратовской области**

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 организаций», Постановлением Правительства Саратовской области от 29.08.2016 года №457-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 16.06.2008 года №254-П, Постановлениями администрации Краснокутского муниципального района №1013 от 12.09.2012, № 962 от 06.09.2016 г. «О внесении изменений в постановления администрации Краснокутского муниципального района от 11.06.2008 № 600 и от 11.06.2008 г. № 601» в действующей редакции и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации, 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 и доплаты за вредные 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).

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут Саратовской области производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области;
- количества обучающихся в организации;

- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;

- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

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

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

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

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

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

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, и др.);

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

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик служебных помещений, 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. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\Phi OT_{п.п.} = \Phi OT_6 \times п.п.,$$

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

2.8. Должностные оклады педагогических работников филиалов (детские сады) рассчитываются по формуле:

$$O = O_6 + Y_{кп}, \text{ где:}$$

O_6 - базовый оклад педагогических работников;

$Y_{кп}$ - увеличение базового оклада в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

Базовые оклады педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады устанавливаются ниже на 5 процентов.

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

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

Объем специальной части определяется по формуле

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

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

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

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

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

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

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$) и порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим организациям, 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.

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

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

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

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

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

3.6. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения (К)

определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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 - 1,05;

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

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

д) право, экономика, технология, трудового обучения - до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, экология, краеведение, социально-бытовая ориентировка, основы здорового образа жизни - 1,0.

3.7. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов и обучение детей по адаптированным образовательным программам составляет 1,2.

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

3.9. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

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

O - оклад педагогического работника;

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года, в филиалах – количество обучающихся в классе в соответствии со средней наполняемостью классов по школе на начало очередного учебного года.

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

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

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

Оплата факультативных групп, элективных курсов производится из расчета не более 15 человек в группе.

3.9. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

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

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

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

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

4.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению с

учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

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

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

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

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

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

старшему водителю, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента.

воспитателям, иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента.

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

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

старшему водителю, музыкальному руководителю имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

воспитателю, иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем организации.

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

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

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

5.1. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников

учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$Op = Oпер \times K$, где:

Op — оклад руководителя учреждения;

OПер — средний размер окладов педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда педагогических работников за фактически отведенные часы;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

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

1 группа-коэффициент 3,0;

2 группа-коэффициент 2,5;

3 группа-коэффициент 2,0;

4 группа-коэффициент 1,5.

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

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя по УВР И ВР организации устанавливаются руководителем организации в размере 90 процентов должностного оклада руководителя, должностной оклад заместителей руководителя по АХР в размере 70 процентов должностного оклада руководителя, Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в размере 10-30% от оклада.

Должностные оклады руководителям филиалов устанавливаются в размере от 50% до 80% должностного оклада руководителя организации, заместителей руководителей филиалов в размере от 50% до 70% должностного оклада руководителя филиала.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации образования;

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

6.2. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливаются доплаты к заработной плате:

- за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

- награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-

технического образования РСФСР"; нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"; ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»; почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" - в размере 901 рубля.

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

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
С.В.Лещенко
/С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

О.А.Жукова /О.А.Жукова/

Приказ № 164 от 07.06.2024

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МОУ-СОШ №3 г.
Красный кут Саратовской области

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

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 окладу.

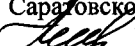
Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	В соответствии со ст. 147 ТК РФ, 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35 за каждый час ночного времени
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование учебными мастерскими	0,20
за заведование пришкольными участками учреждения	0,25
за воспитательную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер

за руководство методическими объединениями, методическими кафедрами	0,5
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	0,15
за общественную деятельность в разработке локальных нормативных актов, в подготовке и организации социально-значимых мероприятий в образовательной организации в филиалах	0,10 0,05

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося, в сельской местности 71,43 рубля, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

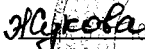
Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 10000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /О.А.Жукова/

Приказ № 164 от 07.06.2024

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда
МОУ-СОШ №3 г.
Красный кут Саратовской области**

**Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области
за неаудиторную занятость**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Постановление администрации Краснокутского муниципального района №962 от 06.09.2016г. «О внесении изменений в постановления администрации Краснокутского муниципального района от 11.06.2008 №600 и от 11.06.2008 г. №601, приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение .

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

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

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

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

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

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

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

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

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новую степень обучения.

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

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

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

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

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

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

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

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

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

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

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чазі} \times \text{Уі} \times \text{А} \times \text{Кі}$$

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

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

Уі - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

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

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

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

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


5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ


5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Ki)	Норма времени	Формы отчетности
1.	Классное руководство	1	1 час в неделю на класс	Реализация плана воспитательной работы
2.	Проведение «Разговора о важном» (1-11 кл)	1	1 час в неделю на класс	Реализация плана воспитательной работы
3.	Проведение часа по профорientации «Россия – мои горизонты» (6-11 кл)	1	1 час в неделю на класс	Реализация плана воспитательной работы
4.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1	1 час в неделю на класс	Запись в плане работы
5.	Внеурочная деятельность (кружковая работа)	1	1 час в неделю на фактическое количество учащихся, занимающихся у педагога	План работы, журнал внеурочной деятельности
6.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,2	1 час в неделю на фактическое количество учащихся, занимающихся у педагога	Журнал учета индивидуально-групповых занятий
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися: -консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме -дополнительные занятия со слабоуспевающими учащимися	0,5	1 час в неделю на класс на фактическое количество учащихся, занимающихся у данного педагога	Журнал учета индивидуально-групповых занятий
8.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам: - русский язык, литература,	0,03	2 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки	Дидактический материал

	математика - начальные классы		1,5 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки	
9.	Подготовка к урокам: - русский язык и литература, математика, иностранный язык - химия, физика, биология, география, история, обществознание, информатика - начальные классы - технология, трудовое обучение - физкультура, ритмика, изобразительное искусство, музыка, ОБЖ, экология, ОЗОЖ	0,03	5 часов в неделю на 18 часов педагогической нагрузки 4,5 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки 4,5 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки 3 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки 2 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки	Рабочие программы педагогов, поурочное планирование

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /С.В.Лещенко/
Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /О.А.Жукова/
Приказ № 164 от 07.06.2024

**Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МОУ-СОШ №3 г.
Красный кут Саратовской области**

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

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Краснокутского района в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании".
2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организаций в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.
5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов.
7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления организации образования по представлению руководителя организации. Органы государственно-общественного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор организации, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
- 2.2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период с 01 сентября по 31 августа, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
- 2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение органов

государственно-общественного управления за месяц до начала следующего отчетного периода.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в Положении критериев и показателей.

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

2.6. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годичного отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

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

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

При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшего работнику назначается в размере средней величины стимулирующей выплаты всех педагогических работников по учреждению.

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

2.9. Руководитель, заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты.

2.10. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», 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.

2.11. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 80% средней номинальной начисленной заработной платы работников организации в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов за ставку заработной платы.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

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

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

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

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


IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат


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

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

4.3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по август.

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

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 Т.С.В.Лешенко/
Протокол №7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 О.А.Жукова/
Приказ № 164 от 07.06.2024

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут
Саратовской области

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

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заместителей руководителя, руководителей филиалов, заместителей руководителей филиалов, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, руководителей филиалов, заместителей руководителей филиалов, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом.

II. Порядок стимулирования

2.1. Руководитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия) из числа представителей Управляющего совета, профсоюзных органов, и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для стимулирования заместителей руководителя, руководителей филиалов. Заместителей руководителей филиалов, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулировании.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Порядок определения размера стимулирующих выплат иным категориям педагогического персонала и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный

процесс.

3.2. Иные категории педагогического персонала самостоятельно, один раз в год, за отчетный период с 01 сентября по 31 августа, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения на основании Приложения №1 к Положению о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии за месяц до начала следующего отчетного периода.

3.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в Положении.

Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается, путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, иных педагогических работников на количество баллов всех иных педагогических работников. Стимулирующая выплата выплачивается ежемесячно с сентября по август.

3.5. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

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

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из установленной заработной платы педагогического работника с учетом стимулирующих выплат.

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

При отсутствии портфолио стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается в размере средней стимулирующей части педагогических работников по учреждению на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений работника.

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

3.8. Иным категориям педагогических работников, не имеющих стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательные организации после окончания среднего или высшего профессионального образования, 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 педагогического работника.

3.9. Стимулирование ведущего библиотекаря, библиотекаря, повара, кухонного работника, уборщика служебных помещений, гардеробщика, слесаря-сантехника, заведующего хозяйством, сторожа, оператора котельной, механика, лаборанта, дворника, заведующего производством, электромонтера, педагога дополнительного образования устанавливается ежемесячно в размере, необходимом для доплаты до МРОТ в зависимости от окладов работников, указанных в Приложении №5 к Положению об оплате труда.

3.10. Стимулирование водителя, устанавливается ежемесячно фиксированной суммой за расширение зоны обслуживания – 100% от оклада, за сложность 100% от оклада;

Стимулирование секретаря руководителя устанавливается ежемесячно фиксированной

суммой за расширение зоны обслуживания - 90% от оклада, за сложность 100% от оклада.

3.11. Стимулирование педагога-организатора устанавливается ежемесячно фиксированной суммой за сложность - 60% от оклада.

3.12. Стимулирование заместителей руководителя, руководителя филиала, заместителей руководителя филиала устанавливается – 10-30% от оклада. Выплачиваются стимулирующие выплаты ежемесячно.

Отпуск указанной категории работников оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
Лещенко /С.В.Лещенко/
Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
Жукова /О.А.Жукова/
Приказ № 164 от 07.06.2024

**Приложение № 5
к Положению об оплате труда
МОУ-СОШ № 3 г. Красный Кут
Саратовской области**

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

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, воспитатель ГПД, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10651
2.	Методист, педагог дополнительного образования, педагог по шахматам, преподаватель –организатор	10188

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5%.

Таблица 2

**Должностные оклады
библиотечных работников**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)			
		ведущий	I категория	II категория	без категории
1.	Библиотекарь в учреждениях образования	8283	7854	7158	6482

Таблица 3

**Должностные оклады
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		в иных учреждениях образования
1. Руководящие должности		
1.1.	Заведующий хозяйством	5946
2. Специалисты		
2.1.	Ведущий: бухгалтер, инженер всех специальностей, механик	8285
2.2	I категории: бухгалтер, инженер всех специальностей, механик, юрисконсульт	7497
2.3	II категории: бухгалтер, инженер всех специальностей, механик, юрисконсульт	7158
2.4	Без категории: бухгалтер	6831
2.4	Без категории: инженер всех специальностей, механик, юрисконсульт, специалист (по кадрам, охране труда)	6482
2. Технические исполнители		
2.1	Секретарь руководителя	7493
2.2	Лаборант	5946
2.3	Гардеробщик	5716
2.4	Сторож	5741
2.5	Повар	5741,5813,5946,6217,6482
2.6	Кухонный работник	5741
2.7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5741
2.8	Слесарь-сантехник	5741,5813,5946,6217,6482
2.9	Уборщик служебных помещений	5716
3.0	Подсобный рабочий	5716
3.1	Электромонтер	5741,5813,5946,6217,6482
3.2	Дворник	5716

Таблица 4

**Должностные оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих**

№ п/п	Наименование должности	Оклад (рублей)
1.	Водитель автомобиля занятый перевозкой обучающихся	7854

Должностные оклады (ставки заработной платы)

педагогических работников Филиалов Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г.Красный Кут Саратовской области детского сада «Аленушка» в с. Журавлевка и детского сада «Зернышко» в п. Семенной

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Воспитатель, музыкальный руководитель	11096

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5%.

Таблица 6

Должностные оклады

работников учебно-вспомогательного персонала Филиалов Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г.Красный Кут Саратовской области детского сада «Аленушка» в с. Журавлевк и детского сада «Зернышко» в п. Семенной

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Помощник воспитателя	8838
2	Младший воспитатель	9639

Примечание:

Лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

помощник воспитателя- на 2,27 процента;

младший воспитатель- на 9,0 процентов.


Таблица 7

Должностные оклады

обслуживающего персонала Филиалов Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №3 г.Красный Кут Саратовской области детского сада «Аленушка» в с. Журавлевк и детского сада «Зернышко» в п. Семенной

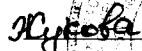
№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		в иных учреждениях образования
1	Заведующий хозяйством	9723
2	Дворник	9348
3	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	9388
4	Сторож	9388
5	Кухонный работник	9388
6	Оператор котельной	9388
7	Повар	9388, 9511, 9723, 10167, 10603
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9388
9	Уборщик служебных помещений	9348

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /О.А.Жукова/


Приказ № 164 от 07.06.2024

**Приложение № 6
к Положению об оплате труда
МОУ-СОШ № 3 г. Красный Кут
Саратовской области**

**Размеры повышения должностных окладов
(окладов, ставок заработной платы)**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Руководителям, специалистам (педагогическим работникам, библиотекарю, лаборанту, юрисконсульту) за работу в филиалах, расположенных в сельской местности	25
Учителям-логопедам, учителям-дефектологам	20

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 О.А.Жукова/

Приказ № 164 от 07.06.2024

Приложение № 4
к коллективному договору
МОУ-СОШ № 3 г. Красный Кут
Саратовской области

Положение о премировании работников МОУ– СОШ№3 г. Красный Кут Саратовской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения– средней общеобразовательной школы (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №243-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

1.3. Положение определяет порядок и показатели премирования.

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

II. Порядок премирования

2.1. Начисление премии работнику учреждения производится из фонда заработной платы в пределах его экономии.

2.2. Премия устанавливается совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профком, методическим объединением).

2.3. Руководитель организации: - устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

2.4. Премия работнику учреждения выдается вместе с заработной платой в установленные сроки. Начисление премии может производиться ежемесячно, ежеквартально или по итогам года.

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

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

III. Показатели премирования

3.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

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

3.2. Административному персоналу за: - высокие показатели работы школы;

- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях; - выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями; - подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня; - пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;

128

- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- своевременное, добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей; по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе; - - сложность и напряженность в работе.

3.3. Учебно-вспомогательному персоналу за:

- своевременное, добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей; по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности; - выполнение индивидуальных планов;


- активное участие в мероприятиях школы.
- 3.4. Обслуживающему персоналу за:
- своевременное, добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей; по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
 - содержание участка в соответствии с санитарными правилами; - качественная уборка помещений;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - содержание рабочего места в порядке.
 - соблюдение правил перевозки детей, качественное (техническое) состояние автотранспортного средства;
 - выполнение ремонтных работ;
 - подготовку к новому учебному году;
 - сложность и напряженность в работе.
- 3.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

IV. Показатели единовременного премирования.

- 4.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям: - в связи с юбилейными датами (юбилейными днями рождениями, юбилеями профессиональной деятельности – кратно пяти годам), с выходом на пенсию;
- в связи с объявлением благодарности, присвоением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, Правительства и Министерства образования Саратовской области, Администрации Краснокутского муниципального района;
 - в связи с активным участием в организации и проведении конкурсов, смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и иных мероприятий;
 - с достижением работником призовых мест в конкурсах и смотрах-конкурсах; - ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и другим праздникам.
- 4.2. Материальная помощь работнику учреждения, оказавшимся в сложной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, смерть близкого родственника, ЧП и т.д.)

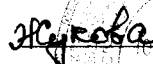
V. Заключительные положения.

- 5.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его руководителем учреждения и действует до замены новым.
- 5.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя учреждения.

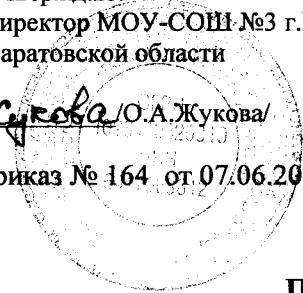
Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.06.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /О.А.Жукова/

Приказ № 164 от 07.06.2024



**Приложение № 5
к коллективному договору
МОУ-СОШ № 3 г. Красный Кут
Саратовской области**

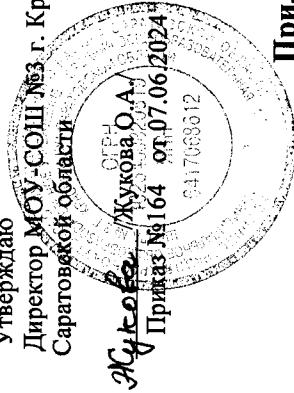
**Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с
вредными условиями в МОУ– СОШ № 3
г. Красный Кут Саратовской области:**

1. Повар - 12%.

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут
Саратовской области

Лещенко С.В.
Лещенко С.В./
Приказ №9 от 07.06.2024

Утверждаю
Директор МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут
Саратовской области




Приложение №6
к коллективному договору МОУ-
СОШ №3 г. Красный Кут
Саратовской области

**Соглашение
по улучшению условий труда МОУ-СОШ №3 г. Красный Кут Саратовской области**

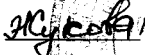
№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Апрель, октябрь	Директор, заместитель директора по АХР	78	63		
2.	Приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ)		6	5	август	директор	6	6		
3.	Замена напольного покрытия в учебном кабинете	шт	2	62	Май - июнь	Директор школы	78	63		

4.	Замена освещения в учебных кабинетах	шт	18	6200	Май - июнь	Заместитель директора по АХР	7	7	
5.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников		2	6	Сентябрь, март	Директор Заместитель директора по ОТ и ТБ	32	27	
6.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим		1	5	Сентябрь, март	Директор	10	7	
7.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров		1	6	Июнь-август	Директор	78	63	
8.	Рассмотрение и утверждение инструкций по охране труда				Август	Директор, председатель ПК	78	63	
9.	Организация и проведение физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)				Май, сентябрь	председатель ПК	78	63	

Согласовано.
Председатель ПК
МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области
 /С.В.Лещенко/

Протокол № 7 от 07.6.2024

Утверждаю.
Директор МОУ-СОШ №3 г.Красный Кут
Саратовской области

 /О.А.Жукова/

Приказ № 164 от 07.06.2024

**Приложение № 7
к коллективному договору
МОУ-СОШ № 3 г. Красный Кут
Саратовской области**

**Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников
Муниципального общеобразовательного учреждения-средней общеобразовательной
школы № 3 г. Красный Кут Саратовской области**

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения- средней общеобразовательной школы №3 г. Красный Кут Саратовской области (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 прав 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:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство в правах свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка,

происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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. № 273-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 (при наличии такого органа).

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.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогического работника.

Критерии	Показатели																																																								
<p>1 Уровень предоставления содержания образования</p>	<p>Максимальный балл по критерию - 16</p> <p>К1П1: Доля обучающихся у данного педагога по программам углубленного изучения предмета (8-11 кл.) Примечания: 1. Если образовательной программой ОУ не предусмотрено углубленное изучение данного предмета, 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. Подтверждающий документ: заверенная администрацией копия учебного плана ОУ и справка о доле обучающихся по программам углубленного изучения предмета</p> <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>до 30%</td> <td>30-59%</td> <td>60%-79%</td> <td>80-100%</td> <td>Документ (стр.____)</td> <td>Выставляется MAX балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>К1П2: Доля обучающихся у данного педагога по программам профильного уровня (10-11 кл.) Примечания: 1. Если образовательной программой ОУ не предусмотрено изучение данного предмета на профильном уровне, 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 программам профильного изучения предмета.</p> <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>до 30%</td> <td>30-59%</td> <td>60%-79%</td> <td>80-100%</td> <td>Документ (стр.____)</td> <td>Выставляется MAX балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>8</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>К1П3: Доля обучающихся у данного педагога, по программам элективного предмета, элективного курса. (9-11 кл.) Подтверждающие документы: заверенная администрацией ОУ справка о доле обучающихся.</p> <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>до 30%</td> <td>30-59%</td> <td>60%-79%</td> <td>80-100%</td> <td>Документ (стр.____)</td> <td>Выставляется MAX балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>8</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>К1П4: Доля обучающихся у данного педагога по адаптированной программе (от числа учащихся, которым требуются такие программы) Примечания: 1. Если таких обучающихся у данного учителя нет, представляется справка, заверенная администрацией ОУ, при этом показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается». 2. Подтверждающий документ: заверенная администрацией ОУ копия учебного плана и справка о доле обучающихся по программам коррекционно-развивающего изучения предмета</p> <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>до 30%</td> <td>30-59%</td> <td>60%-79%</td> <td>80-100%</td> <td>Документ (стр.____)</td> <td>Выставляется MAX балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>10</td> <td>16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>К1П5: 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</p>	0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл	0	10	12	14	16			0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл	0	8	10	12	16			0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл	0	8	10	12	16			0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл	0	5	8	10	16		
0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл																																																			
0	10	12	14	16																																																					
0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл																																																			
0	8	10	12	16																																																					
0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл																																																			
0	8	10	12	16																																																					
0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр.____)	Выставляется MAX балл																																																			
0	5	8	10	16																																																					

	педагога		до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	Документ (стр. ___)	Выставляется MAX балл	
	0	2	6	12	16				
	К1П6: 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						
	8	10	14	16			Документ (стр. ___)	Выставляется MAX балл	
	К1П7: Участие педагога в разработке учебно-методических материалов		Подтверждающие документы: приказы по ОУ программы дополнительного образования, перечень дидактических и диагностических материалов, электронных презентаций, разработанных педагогом за полугодие.						
	3	3	3	3	3	4		Выставляется сумма баллов	
2	Уровень профессиональной культуры педагога	Средний балл по критерию 1 вычисляется по показателям 1-7, которые учитываются для данного педагога.							
		Максимальный балл по критерию - 15							
		К2П1: Применение педагогом современных педагогических технологий							
		Подтверждающий документ: справка о применении данным педагогом образовательном процессе конкретных педагогических технологий с указанием классов и тем уроков, на которых использовалась данная технология, рабочая программа педагога.							
0	5	10	15				Документ (стр. ___)	Выставляется MAX балл	
		К2П2: Результативность использования ИКТ в образовательном процессе							
		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 Интeрнeтe), заверенная администрацией ОУ.							
		участие учителя в конференциях в режиме on-line	применение в образовательном процессе электронных учебно-методических	применение в образовательном процессе авторских электронных учебно-методических	применение электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	применение учителем дистанционных работ с обучающимися	применение учителя призовых мест в мероприятиях, проводимых	Документ (стр. ___)	Выставляется средний балл

	Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ, записи в тетради посещений, ксерокопии аттестационного листа, удостоверения, квитанции							
	Посещение уроков коллег	Посещение муниципальных и региональных семинаров	Прохождение курсов повышения квалификации, в том числе дистанционные	Прохождение аттестации	Подписка на методическую литературу	Документ (стр.)	Выставляется сумма баллов	
	3	3	3	3	3			
	К2П7: Качество ведения документации педагогом (отсутствие замечаний по результатам административного контроля)							
	Подтверждающий документ: приказы по ОУ, записи в журналах							
	Ведение классных журналов	Своевременное предоставление статистических отчетов			Личные дела и дневники учащихся	Документ (стр.)	Выставляется сумма баллов	
	5	5	5	5				
	Для учителей-предметников средний балл по критерию 2 вычисляется по показателям 1-7, которые учитываются для данного педагога.							
3	Динамика учебных достижений обучающихся							
	Максимальный балл по критерию - 17							
	КЗП1: 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 уровне допустимому 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	Выставляется МАХ балл	
	0	5	8	10	15	17		
	КЗП2: Доля выпускников 9-х классов, обучающихся у данного педагога и подтвердивших по результатам годовой аттестации годовые отметки.							
	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.							
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%		Выставляется МАХ балл	
	1	5	8	12	17			
	КЗП3: Доля учащихся у данного педагога занимающихся на «отлично» (кроме предметов: музыка, изо, ОЗОЖ, физкультура, технология, ОБЖ)							

<u>Подтверждающие документы:</u> справка с перечнем отличников по всем классам или копии страниц классных журналов.											
менее 5%	6%-10%	11%-20%	21%-30%	более 30%	Документ (стр.)	Документ (стр.)	Выставляется	MAX балл			
0	5	10	12	17							
КЗП4: Динамика качества знаний в течение текущего отчетного периода											
<u>Подтверждающий документ:</u> аналитическая справка с динамикой качества знаний обучающихся у данного учителя за отчетный период, представленной в виде таблиц, списков, диаграмм.											
снижение	сохранение при среднем качестве знаний до 30%	повышение на 1-3%	повышение на 4-5%	повышение на 6-10%	повышение более чем на 10%	сохранение при среднем качестве знаний 60-74 %	сохранение при среднем качестве знаний более 75 %	Документ (стр.)	Выставляется	MAX балл	
0	1	3	5	8	12	14	17				
КЗП5: Доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования регионального уровня.											
<u>Примечание:</u>											
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							
КЗП6: Доля обучающихся, пропускающих занятия по уважительной причине (от всех обучающихся, пропускающих занятия у данного педагога).											
<u>Подтверждающий документ:</u> справка, заверенная администрацией ОУ.											
менее 80%	80%-89%	90-100%	100%	Документ (стр.)						Выставляется	MAX балл
0	5	10	17								
Средний балл по критерию 3 вычисляется по показателям 1-6, которые учитываются для данного педагога											
4 Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам											
Максимальный балл по критерию – 16											
КАП1: Вариативность использования рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность											
<u>Подтверждающие документы:</u> 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 призера 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 -3 2 и более - 6	участие - 2 1 призовое место -6 2 и более - 10	участие - 6 1 призовое место -10 2 и более-14	участие - 12 1 призовое место - 16)	

К4П3: Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы; фестивали; фестивали; научно-практические конференции; олимпиады, проводимые вузами; интеллектуальные марафоны; смотр знаний)

Примечания:

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 этап	муниципальный этап	региональный этап	более высокий уровень	Документ (стр.)	Выставляется MAX балл
1 призовое место -3 2 и более-6	участие - 1 1 призовое место -4 2 и более - 8	участие - 2 1 призовое место - 8 2 и более -12	участие - 8 1 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 этап	муниципальный, сетевой этап	региональный этап	более высокий уровень	Документ (стр.)	Выставляется MAX балл
1 призовое место -3	участие - 1 1 призовое место - 4	участие - 2 1 призовое место -8	участие - 8 1 призовое место -16)	

2 и более-6	2 и более - 8	2 и более - 12		
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 показателю 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 -3 2 и более-6	участие - 1 1 призовое место -4 2 и более - 8	участие - 2 1 призовое место - 8 2 и более - 12	участие - 8 1 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 -3 2 и более-6	участие - 1 1 призовое место - 4 2 и более - 8	1 призовое место - 8 2 и более - 12	участие - 8 1 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

	5	8	16			MAX балл
	К4П9: Конфликтные ситуации					
	Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.					
	Наличие конфликтных ситуаций, решаемых на уровне админ. школы	Наличие конфликтных ситуаций, решаемых на уровне класса	Отсутствие конфликтных сит.	Документ (стр.	Выставляется MAX балл	
	0	5	16			
	К4П10: Количество призовых мест в выполнении учителями физической культуры)					
	отсутствие призовых мест – 0 баллов	2 призовых места – 12 баллов	3 призовых места – 13 баллов	4 призовых места – 14 баллов	5 и более призовых мест – 16 баллов	Выставляется максимальный возможный балл
	Средний балл по критерию 4 вычисляется по показателям 1 - 10, 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 10%	11 - 49%	50 - 69%	70 - 89%	90 - 100%	Выставляется MAX балл
	0	1	7	10	15	
	К5П2: Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрации)					
	Подтверждающий документ: справка по итогам анкетирования (социологических опросов), проведенных администрацией ОУ.					
	менее 10%	11-49%	50-69%	70-89%	90-100%	Выставляется MAX балл
	0	1	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.		
	5	10	15	Выставляется MAX балл		
	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, принявших участие в общешкольных и классных мероприятиях х, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции на общественных началах Подтверждающий документ: справка с указанием фамилий родителей и перечней мероприятий, в которых они приняли участие.				
1 чел.	2 - 4 чел.	5 - 7 чел.	8 - 12 чел.	15
1	4	7	12	Выставляется МАХ балл
К5П6: Доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах Подтверждающие документы: ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки.				
менее 30%	30 - 49%	50 - 79%	80 - 100%	Выставляется МАХ балл
2	5	8	12	Документ (стр. _____)
К5П7: Организация внеурочной деятельности учащихся класса (посещение кружков, секций, НТО) Подтверждающий документ: список класса с указанием форм занятости учащихся во внеурочное время				
До 5%	5-49%	50-70%	71-90%	91-100%
0	3	5	7	15
К5П8: Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.				
0	менее 30%	30 - 59%	60 - 89%	90% и более
0	2	7	10	15
К5П9: Организация походов и экскурсий Подтверждающие документы: справки, выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения и числа участников, заверенные администрацией ОУ.				
0	1	2	3	4 и более
0	2	7	10	15
К5П10: Результативность работы с учащимися по профилактике вредных привычек Подтверждающие документы: справка, заверенная зам директора по УВР.				
Увеличение количества учащихся в классе, имеющих вредные привычки	Наличие в классе учащихся, имеющих вредные привычки	Отсутствие в классе учащихся, имеющих вредные привычки	Документ (стр. _____)	Выставляется МАХ балл
0	7	15		
К5П11: Результативность работы классного руководителя по сохранению контингента класса Подтверждающие документы: лист движения учащихся				

6	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Уменьшение кол-ва учащихся	Сохранение кол-ва учащихся		Докум (стр.)	Выстав МАХ балл	
		0	15				
		К5П12: Уровень обученности учащихся класса					
		0-39%	39-49%	50-54%	55% и выше		Выстав МАХ балл
		0	5	10	15		
Средний балл по критерию 5 вычисляется по показателям 1 – 12.							
6	Максимальный балл по критерию - 16	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 муниципальный	региональный	более высокий	Докум (стр.)	Выстав МАХ балл	
		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	Докум (стр.)	Выстав МАХ балл			
		7	12	16			
К6П3: Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководящих методическими объединениями, НТО, кружками.							
Подтверждающие документы: копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, дипломов и благодарственных писем, заверенные администрацией ОУ.							
школьный муниципальный	региональный	федеральный	Докум (стр.)	Выстав МАХ 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	Докум (стр.)
	4	8	12	16	Выстав МАХ балл
	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 дистанционного обучения	сетевой преподаватель	Документ (стр.)
	16	16	16	16	Выставляется средний балл
	Средний балл по критерию 6 вычисляется по показателям 1-5				
	Максимальный балл по критерию - 5				
	К7П1: Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников образования				
	Подтверждающий документ: справка, заверенная профсоюзной организацией.				
	школьной	муниципальной	региональной		Документ (стр. ___)
	2 - член	3 - член	4 - член		Выставляется МАХ балл
	3 - руководитель	4- руководитель	5 - 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. ___)
	2 - член	3 - член	4 - член		Выставляется МАХ балл
	3 - руководитель	4- руководитель	5 - 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. ___)
	2 - член	3 - член	4 - член		Выставляется МАХ балл
	3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
	К7П4: Общественная работа педагога в рамках школы				

	Работа с электронными базами	Работа с сайтом школы; Школьный автобус (сопровождение учащихся)	Ведение общешкольной документации (протоколы пед совета, управляющего совета, методсовета, совещаний и т.д.)	Документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов
2	2	2	2		
Средний балл по критерию 7 вычисляется по показателям 1-4.					
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются.					
ИТОГО:					

Приложение № 1

Критерии и показатели качества и результативности
труда воспитателя (воспитателя в группе продлённого дня)

N п/п	Критерии	Показатели	Выставляется сумма баллов																												
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	<p>Максимальный балл по критерию - 15</p> <p>1) Агробация социально значимых технологий воспитательной работы</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="406 1355 478 1803">организация волонтерской группы из числа воспитанников</td> <td data-bbox="406 705 478 1355">организация благотворительных мероприятий и акций</td> <td data-bbox="406 35 478 705">проведение социально-профессиональных проб</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 1355 558 1803">10</td> <td data-bbox="478 705 558 1355">5</td> <td data-bbox="478 35 558 705">5</td> </tr> </table> <p>Подтверждающий документ: письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, волонтерской деятельности, публикации в СМИ, благодарственные письма от сторонних организаций</p> <p>2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов)</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="558 1355 638 1803">до 40 %</td> <td data-bbox="558 705 638 1355">40 - 59 %</td> <td data-bbox="558 35 638 705">60 % - 79 %</td> <td data-bbox="558 35 638 235">80 - 100 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1355 718 1803">2</td> <td data-bbox="638 705 718 1355">6</td> <td data-bbox="638 35 718 705">8</td> <td data-bbox="638 35 718 235">10</td> </tr> </table> <p>Подтверждающий документ: программа, справка с указанием количества детей, закрепленных за данным воспитателем, и доли детей, занимающихся по разработанной им программе</p> <p>3) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="718 1355 798 1803">Реже 1 раза в месяц</td> <td data-bbox="718 705 798 1355">1 раз в месяц</td> <td data-bbox="718 35 798 705">2 раза в месяц</td> <td data-bbox="718 35 798 235">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="798 1355 877 1803">0</td> <td data-bbox="798 705 877 1355">8</td> <td data-bbox="798 35 877 705">10</td> <td data-bbox="798 35 877 235"></td> </tr> </table> <p>Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка</p> <p>4) Применение в воспитательной деятельности метода проектов</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="877 1355 957 1803">использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 1 проекта в полугодие)</td> <td data-bbox="877 705 957 1355">реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета</td> <td data-bbox="877 35 957 705">реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня</td> </tr> <tr> <td data-bbox="957 1355 1037 1803">5</td> <td data-bbox="957 705 1037 1355">10</td> <td data-bbox="957 35 1037 705">20 (выставляется по всему показателю 4)</td> </tr> </table> <p>Подтверждающий документ: бюджет проекта, если он получил материальную поддержку, буклеты по итогам выполненных проектов, приказ об итогах выполненного проекта, письма поддержки от сторонних организаций, публикации в СМИ</p>	организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально-профессиональных проб	10	5	5	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	2	6	8	10	Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц	10	0	8	10		использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 1 проекта в полугодие)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня	5	10	20 (выставляется по всему показателю 4)	
организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально-профессиональных проб																													
10	5	5																													
до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %																												
2	6	8	10																												
Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц	10																												
0	8	10																													
использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 1 проекта в полугодие)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня																													
5	10	20 (выставляется по всему показателю 4)																													
	Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)																														
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	<p>Максимальный балл по критерию - 20</p> <p>1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности школьной педагоги</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="558 1355 638 1803">школьный эксперимент</td> <td data-bbox="558 705 638 1355">муниципальный эксперимент</td> <td data-bbox="558 35 638 705">региональный, федеральный эксперимент</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1355 718 1803"></td> <td data-bbox="638 705 718 1355"></td> <td data-bbox="638 35 718 705"></td> </tr> </table>	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент				Выставляется максимально возможный балл																						
школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент																													

4	6	10	Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя					выставляется сумма баллов
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе								
Не используются участие перечисленные в воспитателя в конференциях в этом показателе формы	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование форм дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	5	5	
0	5	5	5	5	5	5	5	
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР								
3) Выполнение режима дня воспитанниками								
Наличие замечаний				Отсутствие замечаний				
0				5				
Подтверждающий документ: справка, заверенная зам. директора по УВР								
4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)								
школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального					
5	10	20	30					
Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты								
5) Наличие целевой программы по направлениям воспитательной деятельности								
В работе используется заимствованная программа	В работе используется адаптированная программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на региональном уровне					
5	8	12	20					
Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа								

	6) Повышение квалификации (курсы, семинары, в том числе дистанционные)		выставляется максимально возможный балл	
	Да	нет		
	20	0		
	Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации			
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6)				
Максимальный балл по критерию - 16				
3. Динамика уровня воспитанности детей	1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей			выставляется максимально возможный балл
	Да	Есть отдельные диагностические исследования, не представляющие собой целостной программы	Нет	
	20	10	0	
	Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей			
	2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности в соответствии с программой мониторинговых исследований			выставляется максимально возможный балл
	Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %
	0	5	10	16
	Подтверждающий документ: итоги мониторинга			
	3) Отсутствие фактов правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)			выставляется максимально возможный балл
	наличие	отсутствие		
0	10			
Подтверждающий документ: справка от социального педагога				
4) Сохранение контингента воспитанников			выставляется максимально возможный балл	
снижение				
0	10			
Подтверждающий документ: справка, заверенная социальным педагогом.				
5) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью			выставляется максимально возможный балл	
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %
0	2	4	10	16
Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью.				

Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 5)		выставляется максимально возможный балл
4. Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 20	
	1) Количество проведенных мероприятий для родителей, направленных на изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместную деятельность	
	1 - 2	4 - 5
	3	
	8	20
	Подтверждающий документ: выписка из плана воспитательной работы, заверенная зам.директора по УВР	
	2) Количество мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя и проведенных для учащихся школы	
	0	более 10
	1	4-5
	2	10
5	20	
Подтверждающий документ: справка, заверенная зам.директора по ВР, приказ директора		
3) Количество мероприятий, проведенных с участием родителей		
0	4	
1	3	
5	15	
10	20	
Подтверждающий документ: план работы кружка, лектория, которым руководят родители, справка		
4) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем		
менее 30 %	80 - 100 %	
30 - 49 %	50 - 79 %	
50 - 79 %		
80 - 100 %		
0	20	
2	10	
Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей		
5) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям		
0	2 и более организаций или коллективов	
1 организация или коллектив		
10	20	
Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка		
6) Посещаемость воспитанниками ГПД		
отсутствие пропусков без уважительной причины	наличие пропусков без уважительной причины	
5	0	
Подтверждающий документ: справка, заверенная зам. директора по УВР		

	7) Привлечение средств родителей для организации горячего питания		выставляется максимально возможный балл
	10- 30 %	31- 60%	60-100%
	5	10	15
	Подтверждающий документ: ксерокопия ведомости учета родительских средств, справка		
	8) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем		выставляется максимально возможный балл
	2 балла за каждое призовое место, но не более 20 баллов		
	Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельства о личной подготовке детей - призеров		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию - 15)			
5	Результативность участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе		выставляется максимально возможный балл
	1) Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах		выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	более высокий
0	3	7	12
	Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий		
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий		выставляется максимально возможный балл
	опубликованная разработка отдельного занятия	опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие	публикации на школьном сайте
5 баллов за каждую, но не более 15 баллов	15		5
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов		
	3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями		выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный
0	2, руководитель - 4	4, руководитель - 6	6, руководитель - 8
	Подтверждающий документ: приказ о назначении		более высокий 8, руководитель - 10
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учитель", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.		
	школьный уровень	муниципальный	региональный
			более высокий

		8	14	18	20		
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты					
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию - 10					выставляется максимально возможный балл
	1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения	школьной	муниципальной	региональной			
	2 - член	4 - член		4 - член			
	4 - руководитель	8- руководитель		10 - руководитель			
	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации						
	2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"	школьной	муниципальной	региональной		выставляется максимально возможный балл	
	2 - член	3 - член		4 - член			
	3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель			
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"						
	3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества	школьной	муниципальной	региональной		выставляется максимально возможный балл	
	2 - член	4 - член		4 - член			
	4 - руководитель	8- руководитель		10 - руководитель			
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении						
	4) Общественная работа педагога в рамках школы						
	Работа с электронными базами	Работа с сайтом школы, школьный автобус	Ведение общешкольной документации			Выставляется сумма баллов	
	5	5	5				
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):							
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)							

Критерии и показатели эффективности работы старшего вожатого

№ п/п	Критерии	Показатели	выставляется сумма баллов		
1.	Уровень предоставляемого содержания воспитания	Максимальный балл по критерию 1 -30			
		1. Массово - досуговая деятельность			
		участие в массовых мероприятиях школьного уровня	организация массовых мероприятий районного уровня	участие в массовых мероприятиях более высокого уровня	15
		5	10		
		2. Количество обучающихся, включенных в социально-значимую деятельность на двух ступенях обучения		на всех ступенях обучения	30
		10	20		
		3. Работа с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.		использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, по формированию правовой культуры учащихся.	организация встреч с работниками право-охранительных органов, медицинских учреждений.
5	10				
4. Осуществление координации воспитательного взаимодействия		работа с учреждениями культуры, дополнительного образования	работа с родителями		
		10	15		
5. Вовлечение детей в массовые школьные мероприятия (от общего количества детей в школе)		менее 50%	50-70%	70-100%	
		5	15	30	
6. Вовлечение детей в конкурсное движение		школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий
		10	15	20	30
7. Наличие детской организации, детских объединений		Есть		Нет	
		30		0	
				выставляется сумма баллов	
				выставляется сумма баллов	
				выставляется сумма баллов	
				выставляется сумма баллов	
				выставляется сумма баллов	
				выставляется сумма баллов	
				выставляется сумма баллов	

	<p>Подтверждающие документы: справка об организации массово-досуговой деятельности, справка о реализации целевых программ, копия титульного листа, разработанной целевой программы, отчет о работе с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, справка о координации воспитательного взаимодействия, распорядительные документы, свидетельствующие об участии ст. вожатого в опытно-экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию; копия положения о детской организации, детском объединении. Все документы должны быть заверены зам.директора по ВР</p> <p>Итого по критерию 1: вычисляется средний балл по показателям 1 -7</p>									
2.	<p>Максимальный балл по критерию 2 -30</p> <p>1. Количество мероприятий, проведенных вожатым, направленных на пропаганду здорового образа жизни</p>	<p>выставляется максимально возможный балл</p>								
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="399 291 542 627">менее 2</td> <td data-bbox="399 627 542 761">2-3</td> <td data-bbox="399 761 542 896">4-5</td> <td data-bbox="399 896 542 1030">6 и более</td> </tr> <tr> <td data-bbox="399 1030 542 1164">0</td> <td data-bbox="399 1164 542 1299">5</td> <td data-bbox="399 1299 542 1433">10</td> <td data-bbox="399 1433 542 1568">30</td> </tr> </table>	менее 2	2-3	4-5	6 и более	0	5	10	30	
менее 2	2-3	4-5	6 и более							
0	5	10	30							
	<p>2. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе не используются перечисленные в этом показателе формы</p>	<p>выставляется сумма баллов</p>								
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="654 291 829 582">участие вожатого в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах</td> <td data-bbox="654 582 829 873">работа в сетевых профессиональных сообществах</td> <td data-bbox="654 873 829 1164">использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов</td> <td data-bbox="654 1164 829 1456">наличие у вожатого призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме</td> </tr> <tr> <td data-bbox="654 1456 829 1747">0</td> <td data-bbox="654 1747 829 2038">5</td> <td data-bbox="654 2038 829 2240">5</td> <td data-bbox="654 2329 829 2240">10</td> </tr> </table>	участие вожатого в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	наличие у вожатого призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	0	5	5	10	
участие вожатого в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	наличие у вожатого призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме							
0	5	5	10							
	<p>3. Апробация социально значимых технологий воспитательной работы</p> <p>организация волонтерской группы из числа воспитанников</p>	<p>выставляется сумма баллов</p>								
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1005 291 1181 582">15</td> <td data-bbox="1005 582 1181 873">организация благотворительных мероприятий и акций</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1005 873 1181 1164">15</td> <td data-bbox="1005 1164 1181 1456">15</td> </tr> </table>	15	организация благотворительных мероприятий и акций	15	15					
15	организация благотворительных мероприятий и акций									
15	15									
	<p>4. Результативность исследовательской деятельности вожатого</p> <p>наличие докладов по итогам деятельности на педсоветах, метод. совета. МО, конференциях любого уровня</p>	<p>выставляется сумма баллов</p>								
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1356 291 1532 582">15</td> <td data-bbox="1356 582 1532 873">наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1356 873 1532 1164">15</td> <td data-bbox="1356 1164 1532 1456">15</td> </tr> </table>	15	наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня	15	15					
15	наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня									
15	15									

	<p>Подтверждающие документы: справки, подтверждающие проведение мероприятий здоровьесберегающего характера; ссылки на размещённые в глобальной сети Internet методические публикации; аналитическая справка о результативности применения в деятельности инновационных методик и технологий; копии докладов на педсоветах, конференциях; систематизированные отзывы обучающихся о деятельности старшего вожатого, грамоты, благодарности от администрации ОУ., Все документы должны быть заверены зам. директора по ВР.</p>																										
3.	<p>Итого по критерию 2: вычисляется средний балл по показателям 1 -5</p> <p>Максимальный балл по критерию 3 -15</p> <p>1. Доля учащихся, удовлетворенных уровнем организации воспитательного процесса в школе</p> <table border="1" data-bbox="422 302 662 1792"> <tr> <td>0-30%</td> <td>30-70%</td> <td>более 70%</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> </table> <p>2. Динамика уровня воспитанности учащихся школы</p> <table border="1" data-bbox="662 302 742 1792"> <tr> <td>отрицательная</td> <td>стабильная</td> <td>положительная</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> </table> <p>Итого по критерию 3: вычисляется средний балл по показателям 1 -2</p> <p>Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований. Все документы должны быть заверены зам. директора по ВР</p>	0-30%	30-70%	более 70%	0	10	15	отрицательная	стабильная	положительная	0	10	15	<p>выставляется максимально возможный балл</p>													
0-30%	30-70%	более 70%																									
0	10	15																									
отрицательная	стабильная	положительная																									
0	10	15																									
4.	<p>Максимальный балл по критерию 4 - 20</p> <p>1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах</p> <table border="1" data-bbox="774 302 997 1792"> <tr> <td>учрежденческий</td> <td>муниципальный</td> <td>региональный</td> <td>более высокий</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>14</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </table> <p>2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</p> <table border="1" data-bbox="997 302 1157 1792"> <tr> <td>учрежденческий</td> <td>муниципальный</td> <td>региональный</td> <td>более высокий</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>14</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </table> <p>3. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, и т.д.</p> <table border="1" data-bbox="1157 302 1380 1792"> <tr> <td>учрежденческий</td> <td>муниципальный</td> <td>региональный</td> <td>более высокий</td> </tr> <tr> <td>участник-3, руководитель -5</td> <td>участник-7, руководитель - 9</td> <td>участник-12, руководитель - 14</td> <td>участник-15, руководитель - 20</td> </tr> </table>	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	10	14	18	20	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	10	14	18	20	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	участник-3, руководитель -5	участник-7, руководитель - 9	участник-12, руководитель - 14	участник-15, руководитель - 20	<p>выставляется максимально возможный балл</p>	
учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий																								
10	14	18	20																								
учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий																								
10	14	18	20																								
учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий																								
участник-3, руководитель -5	участник-7, руководитель - 9	участник-12, руководитель - 14	участник-15, руководитель - 20																								

	4. Повышение квалификации (1 раз в 5 лет)	выставляется максимально возможный балл
	Да	Нет
	20	0
	Итого по критерию 4: вычисляется средний балл по показателям 1 - 6 Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте, план открытого мероприятия, список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказ о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены зам.директора по ВР	
5.	Общественная деятельность вожатого	выставляется максимально возможный балл
	Максимальный балл по критерию 5 - 5	
	1. Вожатый является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения	выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальной
	2-член	региональной
	3-руководитель	4-член
	4-руководитель	5-руководитель
	2. Вожатый является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий	региональной
	2-член	4-член
	3-руководитель	5-руководитель
	3. Своевременность и качество предоставляемой аналитической и диагностической, отчетно-статистической информации	выставляется максимально возможный балл
	не своевременно	своевременно и качественно
	0	5
	Итого по критерию 5: вычисляется средний балл по показателям 1 - 2	
	Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ	
	Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 5 суммируются)	
	Внимание! Все баллы выставляются с указанием на номер страницы подтверждаемого документа в портфолио. Номер страницы указывается в столбце, в котором выставляются баллы.	Подтверждающий документ (стр.)

Критерии и показатели эффективности работы педагога-психолога

Показатели																																																																														
N п/п 1.	Критерии																																																																													
	<p>Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 16</p> <p>1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок по результатам диагностики)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Отсутствие аналитических справок</td> <td style="width: 15%;">До 20%</td> <td style="width: 15%;">До 40 %</td> <td style="width: 15%;">40 - 59 %</td> <td style="width: 15%;">60 % - 79 %</td> <td style="width: 15%;">80 - 100 %</td> <td style="width: 15%;">Подтв. Документ Стр.</td> <td style="width: 15%;">выставляется максимально возможный балл</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (с приложением справки о целях диагностики, используемых методиках и количестве охвате педагогов)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Не используется</td> <td style="width: 15%;">До 20%</td> <td style="width: 15%;">до 40 %</td> <td style="width: 15%;">40 - 59 %</td> <td style="width: 15%;">60 % - 79 %</td> <td style="width: 15%;">80 - 100 %</td> <td style="width: 15%;">Подтв. Документ Стр.</td> <td style="width: 15%;">выставляется максимально возможный балл</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (выписка из журнала консультаций)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Отсутствует</td> <td style="width: 15%;">до 5%</td> <td style="width: 15%;">6- 10 %</td> <td style="width: 15%;">11-20 %</td> <td style="width: 15%;">более 20 %</td> <td style="width: 15%;">Подтв. Документ Стр.</td> <td style="width: 15%;">выставляется максимально возможный балл</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>4) Проведение мониторинговых исследований (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Не проводятся</td> <td style="width: 15%;">Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)</td> <td style="width: 15%;">Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)</td> <td style="width: 15%;">Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)</td> <td style="width: 15%;">Подтв. Документ Стр.</td> <td style="width: 15%;">выставляется максимально возможный балл</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Не более 1 направления</td> <td>Не более 1 направления</td> <td>Не более 1 направления</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 и более направлений</td> <td>2 и более направлений</td> <td>2 и более направлений</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">16</td> </tr> </table> <p>5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением (справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">0</td> <td style="width: 15%;">3</td> <td style="width: 15%;">6</td> <td style="width: 15%;">8</td> <td style="width: 15%;">10</td> <td style="width: 15%;">12</td> <td style="width: 15%;">16</td> </tr> </table>	Отсутствие аналитических справок	До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл	0	2	4	6	12	16			Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл	0	2	4	6	12	16			Отсутствует	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл	0	2	6	12	16			Не проводятся	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)	Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)	Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл		Не более 1 направления	Не более 1 направления	Не более 1 направления				2 и более направлений	2 и более направлений	2 и более направлений			0	3	6	8	10	12	16	0	3	6	8	10	12
Отсутствие аналитических справок	До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл																																																																							
0	2	4	6	12	16																																																																									
Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл																																																																							
0	2	4	6	12	16																																																																									
Отсутствует	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл																																																																								
0	2	6	12	16																																																																										
Не проводятся	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)	Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)	Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл																																																																									
	Не более 1 направления	Не более 1 направления	Не более 1 направления																																																																											
	2 и более направлений	2 и более направлений	2 и более направлений																																																																											
0	3	6	8	10	12	16																																																																								
0	3	6	8	10	12	16																																																																								
План/факт																																																																														

План/факт	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
План/факт	0	2	6	12	16		
План/факт	6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных)						
	0	До 10 %	10-19 %	20-30%	Более 30%	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
План/факт	0	2	6	12	16		
План/факт	7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами (приказ об экспериментальной деятельности руководителя ОУ, план работы психолога по данному направлению, справки по итогам работы)						
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
План/факт	0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию №4, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:							
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, 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						
	рекордно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие						
	1) Доля учащихся, охваченных групповыми кор						
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл
	0	2	6	12	16		
План/факт	2) Доля учащихся, охваченных групповыми кор рекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от уча шихся 5-8 классов)						
	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтв. Документ Стр	
План/факт	0	2	6	12	16		
План/факт	3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-9 классов)						

	Не проводятся	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл	
	0	2	6	12	16			
Общее/охват	4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами (по журналу индивидуальной коррекционно-развивающей работы)							
	Отсутствует данный вид работ	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл	
	0	2	6	12	16			
План/факт	5) Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др. – аналитический отчет о работе с педколлективом)							
	Выступление на педсоветах и МО по результатам психологических исследований	Обучающий семинар	Постоянно действующий семинар (психологический клуб, психологическая гостиная и т.д.)	Проведение тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются		
	1 - 3 выступлений	1 - 3 выступлений	1 - 3 выступлений	1 - 3 выступлений	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	Более 3 -х	
	2	4	2	4	2	4	4	
	Итого в целом по критерию №2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:							
	Подтверждающие документы за межтестестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, перечень рабочих программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.							
3.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16					Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
	1) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.)	менее 20 %	20% - 40 %	41% - 50 %	более 50 %			
	0	4	8	12	16			
	2) Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов)						Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
	Отсутствует	менее 20 %	20 - 40 %	41% - 50 %	более 50 %			

0	4	8	12	16	Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
3) Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей)						
Отсутствует	менее 5 %	6% - 9 %	10% - 19 %	более 20 %		
0	4	8	12	16	Подтв. Документ Стр	Выставляется максимально возможный балл
4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся)						
Отсутствует	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
0	5	7	12	16	Подтв. Документ Стр	Суммируется по разным видам деятельности
5) Психолого-медико-педагогический консилиум (приказ о проведении, решение ПМПК)						
Проблема ребенка		Проблема группы детей			Проблема класса	
1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	1-3 ПМПК	более 3 ПМПК	
3	5	3	5	3	6	
Итого в целом по критерию №3, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:						
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.						
4.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся Максимальный балл по критерию - 16					
План/факт	1) Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом-психологом (справка с указанием тематики собраний и возрастной параллели; приложение разработки 1 родительского собрания)					
	1	2-4	4-5	6-7	более 8	
	2	4	8	12	16	
План/факт	2) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)					
						Выставляется максимально возможный балл

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

	2) Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам				Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
0	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
0	10	12	14	16		
	3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0	лауреаты - 2 баллов призовое место - 4 2 и более - 6	лауреаты - 4 баллов призовое место - 6 2 и более - 8	лауреаты - 6 баллов призовое место - 10 2 и более - 12	лауреаты - 8 баллов призовое место - 14 2 и более - 16		
	4) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе				Подтв. Документ Стр	Суммируется по разным видам деятельности
Не используются		Участие в конференциях в режиме on-line	Применение в профессиональной деятельности электронных методических комплектов	Применение самостоятельно разработанных материалов по пропаганде психологических знаний на электронных носителях	Наличие у психолога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
0		4	4	4	4	
Итого в целом по критерию №5, выставляется по показателям 1 - 4 средний балл:						
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.						
6. Планируемый результат и		Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе. Максимальный балл по критерию - 16				

фактический результат	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах										Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются
	Отсутствует	Школьный 1 - 3 выступлений		Муниципальный 1 - 3 выступлений		Региональный 1 - 3 выступлений		Более высокий				
План/факт	0	2	3 - х 4	2	3 - х 4	2	4	2	4	4		
План/факт	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей										Подтв. Документ Стр	Баллы суммируются
	Отсутствует	Школьный 1 - 3 выступлений		Муниципальный 1 - 3 выступлений		Региональный 1 - 3 выступлений		Более высокий				
	0	2	3 - х 4	2	3 - х 4	0	2	2	4	4		
План/факт	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями										Подтв. Документ Стр	Выставляется максимальный балл
	Отсутствует	школьный		муниципальный		региональный		более высокий				
План/факт	0	Участник - 2, руководитель - 4	Участник - 6, руководитель - 8	Участник - 10, руководитель - 12	Участник - 14, руководитель - 16							
План/факт	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО										Подтв. Документ Стр	Выставляется максимальный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий							
	0	3	7	12	16							
Итого в целом по критерию №6, выставляется по показателям 1 - 5 средний балл:	5) Повышение квалификации педагога - психолога (копии подтверждающих документов)										Подтв. Документ Стр	Выставляется максимальный балл
	Не повышалась в течение последних 5 лет	Семинар		КПК в объеме 72 ч		КПК в объеме 144 ч		Переподготовка (свыше 500 ч); аспирантура		16		
	0	4	10	12	16							

Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога (не менее 3-х лет): копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических 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. Общественная деятельность педагога-психолога Максимальный балл по критерию - 4				Подтв. Документ	Выставляется
1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения		школьной	региональной	Стр	максимально возможный балл
	муниципальной	3 - член			
	2 - член	4 - руководитель			
	3 - руководитель				
2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования».		школьной	региональной	Подтв. Документ	Выставляется
	муниципальной	3 - член		Стр	максимально возможный балл
	2 - член	4 -			
	3 - руководитель	руководитель			
3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества		школьной	региональной	Подтв. Документ	Выставляется
	муниципальной	3 - член		Стр	максимально возможный балл
	2 - член	4 -			
	3 - руководитель	руководитель			
Итого в целом по критерию №7, выставляется по показателям 1 - 3 средний балл:					
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественной организации. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.					
Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)					
Стр.					

Критерии и показатели эффективности работы учителя – логопеда

N	Критерии	Показатели																																
п/д																																		
1.	<p>1. Уровень диагностического сопровождения коррекционно – логопедической работы <u>План</u> <u>Факт</u></p>	<p>Максимальный балл по критерию 16</p> <p>1) Доля детей охваченных индивидуальными диагностическими процедурами от общего числа детей, подлежащих диагностике (с учетом специфики учреждения) К1П1</p> <table border="1" data-bbox="391 328 534 1725"> <tr> <td>0</td> <td>до 34%</td> <td>35% - 44%</td> <td>45% - 54%</td> <td>более 55%</td> <td>выставляется максимально возможный балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>16</td> <td></td> </tr> </table> <p>Подтверждающие документы: диаграмма по годам и итоговая диаграмма, заверенные руководителем учреждения Приложение: сводная таблица обследования речи детей по годам, подробные схемы обследования с учетом речевого дефекта</p> <p>2) Доля родителей (чьи дети посещают занятия логопеда), охваченных диагностическими процедурами (с учетом специфики учреждения) К1П2</p> <table border="1" data-bbox="534 328 678 1725"> <tr> <td>до 10%</td> <td>до 40%</td> <td>40-59%</td> <td>60-79%</td> <td>80-100%</td> <td>выставляется максимально возможный балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>16</td> <td></td> </tr> </table> <p>Подтверждающие документы: результаты диагностики (анкеты, таблицы, диаграммы), заверенные руководителем учреждения Приложение: образцы анкет родителей за каждый год</p> <p>3) Последовательность реализации коррекционно-диагностической работы (с учетом специфики учреждения) К1П3</p> <table border="1" data-bbox="678 328 917 1725"> <tr> <td>работа с речевыми картами</td> <td>использование результатов диагностики при проведении коррекционно-логопедической работы</td> <td>использование в диагностике речевых нарушений инновационных (нейропсихологических и др.) методов обследования</td> <td>выставляется сумма баллов</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>6</td> <td>6</td> <td></td> </tr> </table> <p>Подтверждающие документы: информационная справка, отражающая систематическую работу с речевыми картами, заверенные руководителем учреждения Приложение: образцы заполненных речевых карт с учетом речевого дефекта</p>	0	до 34%	35% - 44%	45% - 54%	более 55%	выставляется максимально возможный балл	0	2	6	12	16		до 10%	до 40%	40-59%	60-79%	80-100%	выставляется максимально возможный балл	0	2	6	12	16		работа с речевыми картами	использование результатов диагностики при проведении коррекционно-логопедической работы	использование в диагностике речевых нарушений инновационных (нейропсихологических и др.) методов обследования	выставляется сумма баллов	4	6	6	
0	до 34%	35% - 44%	45% - 54%	более 55%	выставляется максимально возможный балл																													
0	2	6	12	16																														
до 10%	до 40%	40-59%	60-79%	80-100%	выставляется максимально возможный балл																													
0	2	6	12	16																														
работа с речевыми картами	использование результатов диагностики при проведении коррекционно-логопедической работы	использование в диагностике речевых нарушений инновационных (нейропсихологических и др.) методов обследования	выставляется сумма баллов																															
4	6	6																																

		Итого по критерию 1 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю-логопеду): пример: Иванова И.И. (К2П1+К1П2+К1П3): 3; (6+6+16):3=18:3=6 (средний балл)																																					
2.	Уровень коррекционно-логопедической деятельности	Максимальный балл по критерию 2 - 16																																					
		1) Доля детей, имеющих сложную структуру речевого дефекта (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П1	0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %																																
			0	2	6	12	16																																

5) Участие учителя-логопеда в экспериментальной и инновационной деятельности, апробации коррекционно-логопедических технологий, методик, учебно-методических комплектов К2П5	школьный эксперимент	муниципальный районный эксперимент	муниципальный городской эксперимент	региональный, областной эксперимент	федеральный эксперимент	выставляется максимально возможный балл
	6	8	10	12	16	
Подтверждающие документы: выписка из протокола пед совета, заверенные руководителем учреждения						
Приложение: краткая характеристика опыта						
6) Доля детей (от общего количества обследованных детей), охваченных профилактической работой, за исключением детей занимающихся на логопедических занятиях К2П6	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		выставляется максимально возможный балл
	3	5	12	16		
Подтверждающие документы: диаграмма, заверенные руководителем учреждения						
Приложение: краткая характеристика направленной профилактической работы с различными группами детей с учетом специфики учреждения						
Итого по критерию 2 (в целом по критерию 3 - 16)						
3. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса План Факт	Максимальный балл по критерию 3 - 16					
	1) Вариативность коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (с учетом специфики учреждения) К3П1 (постановка и автоматизация звуков, преодоление ФФН и ОНР, дисграфии вследствие ФФН, ОНР, логоритмика и др.)					
8	Менее 4 видов деятельности	4-7 видов деятельности	7 и более видов деятельности			выставляется максимально возможный балл
	8	10	16			
Подтверждающие документы: краткий отчет о видах деятельности по исправлению речи, заверенные руководителем учреждения						
Приложение: конспекты занятий (уроков) с использованием перечисленных видов деятельности						
8	2) Виды консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом К3П2					
	2 вида консультативно-просветительской работы	4 вида консультативно-просветительской работы	Более 4 видов консультативно-просветительской работы			выставляется максимально возможный балл
8	10	16				
Подтверждающие документы: краткая характеристика использования различных видов консультативно-просветительской работы с коллективом, заверенные руководителем учреждения						
Приложение: ксерокопии выписок, приказов и др. по учреждению						

	<p>3) Виды консультативно-просветительской работы с родителями КЗПЗ</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="199 593 327 739">2 вида консультативно-просветительской работы</td> <td data-bbox="199 739 327 896">3 вида консультативно-просветительской работы</td> <td data-bbox="199 896 327 1052">Более 3 видов консультативно-просветительской работы</td> <td data-bbox="199 1052 327 1209">16</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 593 422 739">8</td> <td data-bbox="327 739 422 896">10</td> <td data-bbox="327 896 422 1052"></td> <td data-bbox="327 1052 422 1209"></td> </tr> </table> <p>Подтверждающие документы: краткая характеристика использования различных видов консультативно-просветительской работы с родителями, заверенные руководителем учреждения Приложение: выписки из протоколов родительских собраний или из перспективного календарного планирования (для ДОУ), наглядной агитации</p>	2 вида консультативно-просветительской работы	3 вида консультативно-просветительской работы	Более 3 видов консультативно-просветительской работы	16	8	10			<p>выставляется максимально возможный балл</p>				
2 вида консультативно-просветительской работы	3 вида консультативно-просветительской работы	Более 3 видов консультативно-просветительской работы	16											
8	10													
<p>Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):</p>														
<p>4. Уroveň профессиональной культуры учителя - логопеда педагога <u>План</u> <u>Факт</u></p>	<p>Максимальный балл по критерию 4 - 15</p>	<p>выставляется максимально возможный балл</p>												
<p>1) Доля детей, для которых в образовательном процессе используются коррекционно-логопедические технологии, рекомендованные на муниципальном, федеральном или региональном уровне К4П1</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="638 593 726 739">менее 20 %</td> <td data-bbox="638 739 726 896">20 - 39 %</td> <td data-bbox="638 896 726 1052">40 - 59 %</td> <td data-bbox="638 1052 726 1209">60 % - 79 %</td> <td data-bbox="638 1209 726 1366">80 - 100 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="726 593 774 739">0</td> <td data-bbox="726 739 774 896">2</td> <td data-bbox="726 896 774 1052">6</td> <td data-bbox="726 1052 774 1209">11</td> <td data-bbox="726 1209 774 1366">15</td> </tr> </table>	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	0	2	6	11	15				
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %										
0	2	6	11	15										
<p>Подтверждающие документы: календарно-тематические планы и др. виды планов, заверенные руководителем учреждения Приложение: перечень используемых программ с учетом специфики учреждения</p>														
<p>2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-логопедическом процессе К4П2</p>	<p>Не используются</p>	<p>Участие учителя-логопеда в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе регионального образовательного портала СарВики</p>	<p>использование учителем-логопедом в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, презентаций</p>	<p>использование учителем-логопедом в образовательном процессе самостоятельно разработанных презентаций, заданий с применением мультимедийных средств</p>	<p>Наличие у учителя-логопеда призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме</p>	<p>выставляется средний балл</p>								
<p>0</p>	<p>15</p>	<p>15</p>	<p>15</p>	<p>15</p>	<p>15</p>	<p>15</p>								

	<p><u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка о результатах использования информационно-логопедических технологий в коррекционно-логопедическом процессе, ксерокопия статьи, опубликованной в Интернет-конференции, сертификаты участия, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> ксерокопии статей, опубликованных в Интернет-конференциях, список используемых электронных учебно-методических комплектов по предмету, список самостоятельно разработанных заданий, презентаций, мероприятий с использованием ИКТ</p> <p>3) Признание высокого профессионализма учителя-логопеда обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, давших позитивную оценку работы учителя) К4ПЗ</p>						выставляется максимально возможный балл
	10-29%;	30-49%	Более 50%				
	5	8	15				
	<p><u>Подтверждающие документы:</u> справки по итогам анкетирования (социологических опросов), проведенных администрацией ОУ</p> <p><u>Приложение:</u> результаты анкетирования</p> <p>4) Доля детей (у данного учителя-логопеда), для которых в коррекционном процессе используются здоровьесберегающие технологии) К4П4</p>						выставляется максимально возможный балл
	Не используется	Менее 20%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	
	0	0	2	6	11	15	
	<p><u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, диаграмма, схема, заверенная руководителем образовательного учреждения.</p>						
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
	Максимальный балл по критерию 5 - 16						
5.	<p>Результативность коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда (в зависимости от учреждения)</p> <p>План</p> <p><u>Факт</u></p>						выставляется максимально возможный балл
	1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности учителя-логопеда (в % от обратившихся) К5П1						
	Менее 30 %	30-50 %	Более 50 %				
	5	8	16				
	<p><u>Подтверждающие документы:</u> диаграммы, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> положительные отзывы, письма благодарности</p> <p>2) Доля детей, выпущенных с чистой речью или со значительным улучшением речи К5П2</p>						выставляется максимально возможный балл
	Менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	Более 70%		
	0	3	5	12	16		

Подтверждающие документы: диаграммы, заверенные руководителем учреждения

Приложение: отчет учителя-логопеда и сводный отчет за 3 года

3) Доля детей у данного учителя-логопеда, пропускающих занятия по уважительной причине (от количества пропускающих занятия) К5П3

менее 70 %	71 – 90 %	Более 90 %	выставляется максимально возможный балл
5	10	16	
Подтверждающие документы: информационная справка, заверенная руководителем учреждения			

4) Уровень оснащенности логопедического кабинета К5П4

наличие необходимого оборудования (согласно нормативным документам)	наличие систематизированного учебно-методического сопровождения коррекционно-логопедического процесса	наличие эстетически оформленного дидактического материала согласно единым требованиям	наличие авторских разработок дидактических пособий	Систематическое обновление и пополнение логопедического кабинета	выставляется средний балл
16	16	16	16	16	

Подтверждающие документы: информационная справка, заверенные руководителем учреждения

Приложение: выписки из паспорта кабинета, из протоколов МО, фотографии и др.

Итого по критерию 5 (в целом по критерию 5) балл выставляется по показателям 1 - 4):
Максимальный балл по критерию 6 - 16

6. Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно-исследовательской работе
План
Факт

1) Периодическое общение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта (с учетом профиля учреждения) через открытые уроки (занятия), мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1

А) в зависимости от уровня

0	школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий	выставляется максимально возможный балл
0	3	7	10	12	16	

Подтверждающие документы: информационная справка, заверенные руководителем учреждения

Приложение: выписки из приказов, копии сертификатов участия, планы мероприятий, расписание семинаров и др.

Б) в зависимости от количества проведенных мероприятий

0	До 4 мероприятий	5-9 мероприятий	Свыше 10 мероприятий	выставляется максимально возможный балл
0	8	10	16	

<p><u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> выписки из приказов, копии сертификатов участия, планы мероприятий, расписание семинаров и др.</p> <p>2) Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей коррекционно-логопедической направленности КБПЗ</p>				выставляется максимально возможный балл	
<p>А) в зависимости от уровня</p>					
0	школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий
0	3	7	10	12	16
<p><u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> копии методических рекомендаций; подробные библиографические сведения об учебных пособиях, разработанных самостоятельно или с группой авторов (рецензии разных уровней); справки о наличии дидактических пособий</p> <p>Б) в зависимости от количества опубликованных материалов</p>				выставляется максимально возможный балл	
<p>До 3 публикаций</p>				Более 6 публикаций	
8	3 – 6 публикаций			10	16
<p><u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> копии методических рекомендаций; подробные библиографические сведения об учебных пособиях, разработанных самостоятельно или с группой авторов (рецензии разных уровней); справки о наличии дидактических пособий</p> <p>3) Участие (руководство) учителя - логопеда в работе экспертных комиссий, жюри, руководство методическими объединениями КБПЗ</p>				выставляется максимально возможный балл	
<p>А) в зависимости от уровня</p>					
школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	более высокий	
3,	5,	7,	12,	16,	руководитель - 16
руководитель - 5	Руководитель - 7	руководитель - 9	руководитель - 14		
<p><u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> копии приказов, протоколов МО, справок, выданных руководителем учреждения соответствующего уровня</p> <p>Б) в зависимости от количества проделанной работы</p>					
Практикумы для студентов		Работа экспертом		Тьютерство	
16	16			инициативные группы	
		16		16	
<p><u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения</p> <p><u>Приложение:</u> копии приказов, сертификатов, выписок из протоколов и др.</p>				выставляется средний балл	

	4) Участие в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах, круглых столах, конференциях К6П4				выставляется максимально возможный балл
	школьный	муниципальный районный	муниципальный городской	региональный	наличие призовых мест
	3	7	10	12	16
	Подтверждающие документы: информационная справка, заверенные руководителем учреждения Приложения: копии приказов, сертификатов участия, благодарственные письма, грамоты, дипломы и др.				
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию 7 - 5)				
7.	Максимальный балл по критерию 7 - 5				
	Общественная деятельность учителя-логопеда (кроме логопедов медицинских учреждений)				
	1) Учитель-логопед является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1				
	школьной	муниципальной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель	
	Документы, заверенные с учетом уровня реализации учреждения, руководителем метод.службы, министерством образования и др.)				
	2) Учитель – логопед является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" и т.д. К7П2				
	школьной	муниципальной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель	
	Документы, заверенные с учетом уровня реализации учреждения, руководителем метод.службы, министерством образования и др.)				
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3				
	школьной	муниципальной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель	
	Документы, заверенные с учетом уровня реализации учреждения, руководителем метод.службы, министерством образования и др.)				
	Итого по критерию 7 (в целом по критерию среднего балла выставляется по показателям 1 - 3):				
	Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-дефектолога

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий 1. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Наличие системы использования (и/или разработки) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применения дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	Справки: о применении ЦОР с аннотациями ресурсов; об использовании ДОТ в деятельности учителя и т.п.; Ссылки: на электронный ресурс, размещенный в сети Интернет; на дистанционный курс; на сайты ОУ и т.п.; Скрин-шоты оболочки (платформы) для проведения урока с использованием ДОТ, сайта, блога и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Федеральном или региональном уровне		технологий, методик и приемов, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др. документов	2 – полное соответствие		
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Использование технологий и методик коррекционно-развивающего обучения	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик коррекционно-развивающего обучения, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: слабоуспевающие ученики; ученики имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов, копии заключения ПМПК и другие медицинские документы и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с детьми обучающихся по индивидуальным учебным планам (находящихся на домашнем, дистанционном и консультативном обучении)	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 12					

Критерий 11. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик				
2.1. Достижения обучающихся по данному аттестаций различного типа	Официально зафиксированные достижения обучающихся по данному аттестаций различного типа (срез знаний внутри ОУ; промежуточная аттестация и т.п.)	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований качества знаний; копии протоколов результатов аттестаций различного типа, приказов по итогам срезов знаний и т.п.	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
	2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня для коррекционного обучения)	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 - победа Региональный 1-участие 2 - победа Федеральный 2 - участие 3 - победа
2.3. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности в рамках преподаваемого предмета	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении предметной недели (месячника); копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
	Организация деятельности обучающихся в мероприятиях художественно-эстетической, трудовой, военно-патриотической, экологической	Аналитическая справка; краткое описание мероприятия, копии грамот, дипломов, сертификатов	Отсутствие - 0 Уровень ОУ - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3	Выставляется соответствующий балл

	направленности различного уровня			
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 12				

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ				
3.1. Позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся	Динамика показателей индивидуальных предметных знаний обучающихся	Аналитическая справка; таблицы динамики индивидуальной успеваемости обучающихся	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.2. Позитивная динамика качества знаний обучающихся, воспитанников	Динамика средних показателей успеваемости и качества знаний в группах (классах) данного педагога	Аналитическая справка; показатели средней успеваемости обучающихся, таблица динамики качества знаний в группах (классах) ; выписки из протоколов результатов ГИА (ЕГЭ) и т.п.	0 - снижение 1 - отсутствие при качестве менее 30 % 2 - повышение 3 - сохранение при качестве более 30 %	Выставляется соответствующий балл

3.3. Стабильность учебных достижений обучающихся	Доля выпускников 9-х (11-х) классов, подтвердивших годовые отметки по результатам итоговой аттестации	Аналитическая справка; таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по результатам итоговых аттестаций, заверенная руководителем образовательного учреждения	1 - менее 25 % 2 - 26 – 49 % 3 - более 50 %	Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 3 Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 8				

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие	0/1/2
			1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл
			Муниципальный - 2	
			Региональный - 3	
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам	Школьный - 1 Муниципальный - 2	Выставляется соответствующий балл

	уровня эксперимента)	экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Региональный - 3	
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Школьный -1 Муниципальный - 2 Региональный - 3	Выставляется соответствующий балл
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Школьный -1 Муниципальный - 2 Региональный - 3	Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 4				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 14				
Сумма баллов по критериям 1 - 4				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 46				

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N	Критерии	Показатели								
Итого по критерию 1:										
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 30								выставляется максимально возможный балл
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%				
		0	5	10	20	30				
Подтверждающий документ: приказ с указанием количества учащихся и их доли, программа курса профессиональной ориентации										
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе								выставляется сумма баллов
	Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальных педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	использование социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		5
	0	5	5	5	5	5	5			5
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР										
		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий								выставляется сумма баллов
	организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней						
	15	10		15						
Подтверждающий документ: письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций										
		4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)								выставляется сумма баллов
	школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня		уровень выше регионального					
	2	4	6		8					
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты										

	5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации из числа детей опекаемых, стоящих на внутришкольном учете, КДН, ПДН, из малообеспеченных семей				80 % - 99 %	100 %	Выставляется максимально возможный балл	
	менее 50 %		60 - 80 %					
	0	2	10	20	30			
	Подтверждающий документ: приказ с указанием количества учащихся и их доли, программа курса социальной адаптации реабилитации детей							
	6) Повышение квалификации (курсы, семинары, в том числе дистанционные)				нет	Выставляется максимально возможный балл		
	Да		0					
	Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации							
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 6)								
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 20					Выставляется максимально возможный балл	
		1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилдум для педагогов)						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		2	6	8	12	20		
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилдума)						
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		2	4	8	12	20		
		Подтверждающий документ: справка с указанием количества учащихся, план мероприятий						
		3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних						
		Да, для всех опекаемых детей		нет				
		20		0				
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей								
4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями								
		Да, для всех опекаемых детей		20				
		20		0				
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей								
5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания								
100%		Менее 100%						
20		0						

	Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли учащихся	
Итого по критерию 2 (в целом по критерию 2)	в среднем по критерию 2 (в целом по критерию 2)	
3.	Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию - 20
	1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	отсутствие
	наличие	20
	0	20
	Подтверждающий документ: справка, заверенная зам.директора по ВР	
	2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	
	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	увеличение
	снижение	сохранение
	10	5
	20	0
	Подтверждающий документ: справка, заверенная зам.директора по ВР	
	3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	
	менее 20 %	90 - 100 %
	20 - 40 %	60 % - 90 %
	4	8
	2	10
	Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.	
	4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	
	менее 50 %	90 - 100 %
	50 - 70 %	80 % - 90 %
	6	12
	4	20
	Подтверждающий документ: приказ с указанием количества детей, аналитическая справка с указанием доли детей	
	5) Количество семей, посещенных социальным педагогом	
	5-10 семей	более 20 семей
	11 - 20 семей	20
	5	20
	Подтверждающий документ: справка, заверенная зам. директора по ВР	
	6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств	
	да	нет
	5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов	0

	Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств	Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 7, относящимся к конкретному социальному педагогу):						Выставляется максимально возможный балл						
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20	1) Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, педсоветах	0	0	школьный	3	муниципальный	7	региональный	12	более высокий	20	Выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие	публикации на школьном сайте		20		5					Выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов		3) Использование социальным педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Отсутствие	0	1 технология	10	2 и более	20					Выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, итогов диагностики их результативности		4) Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	школьный уровень	8	муниципальный	14	региональный	18	более высокий	20			Выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: дипломы, грамоты		Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):											
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 10	1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения	школьный	2 - член	муниципальной	4 - член	региональной	8 - руководитель	4 - член	10 - руководитель			Выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации													