

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области
на 2013 – 2015 годы
Адрес: 413151 Саратовская область Энгельсский район п. Пробуждение тел. 77-85-41

Количество работников 56 чел.

Проведена уведомительная регистрация
(Энгельсская районная организация Профсоюзного союза работников народного
образования и науки РФ)

Дата 27.08.2013
Регистрационный номер 50

М.П.



(Председатель Жарая Е.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в администрации ЭМР

Регистрационный № 163/13 от « 28 » 08 2013 года



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице **директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области Родионовой Светланой Фёдоровной** и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (**председатель – Россинской Л.А.**), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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. Предметом 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.

1.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области**, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. 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, отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Администрацией комитета по образованию и молодёжной политике, районной профсоюзной организацией и муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением.

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

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

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

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

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

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **3** дней после его подписания.

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

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

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

1.14. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене формы собственности учреждения 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.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, Правилами внутреннего распорядка (**Приложение №1**), коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

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

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного 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.

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

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

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

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

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

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях 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.

2.2.19. 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, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или комитета по образованию и молодежной политике АЭМР).

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

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

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

2.2.23. 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, декретом, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

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

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения 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 учреждения.

3.2. Начало работы 1 смены **9-00** ч.

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

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

3.4. Для работников учреждения устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.5. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

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

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

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

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

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

3.12. 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.

3.13. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день следующим работникам:

- заместитель директора по АХЧ – 6 календарных дней;
- заместитель директора по УВР – 6 календарных дней;
- библиотекарь – 6 календарных дней;
- секретарь-машинистка – 6 календарных дней;
- водитель – 6 календарных дней.

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

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

3.15. 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.

3.16. 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 учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 1

день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней.

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

3.19. 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 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.

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

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

4.2. Оплата труда в **муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение»** Энгельсского муниципального района Саратовской области осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является **Приложением №3** к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района Саратовской области от 26 мая 2011 года № 60/07-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района» (в редакции от 20 декабря 2012 года).

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения: директора, заместителя руководителя и др. учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливается в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих учреждений не должны быть ниже размеров, установленных комитетом по образованию и молодежной политике АЭМР.

4.6. Оклады руководителей и педагогов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области, повышаются на 25% в связи с тем, что учреждение расположено в сельской местности.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады работающих в учреждении.

4.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Устанавливается следующий перечень видов выплат **стимулирующего** характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);
- за качество выполняемой работы по итогам работы за год (полугодие);
- премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников учреждения, порядок и размеры наград определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и является приложением Положения об оплате труда учреждения.

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.11. Образовательное учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 5 лет.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 1 и 15 числа каждого месяца.

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Оплата труда педагогов при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.15. 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 суммы) в размере 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ статья 236 ТК РФ независимо от вины работодателя.

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.

4.16. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

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

4.18. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.21. 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.

4.22. Установить выплаты компенсационного характера ниже указанным работникам в следующих размерах. (Приложение №3)

За вредные условия труда:

- | | | |
|--|---|-----|
| - рабочему по комплексному обслуживанию здания | - | 12% |
| - за работу в ночное время | - | 35% |

4.23. За работу в сверхурочное время оплату производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

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

Выплачивать работнику учреждения разницу в заработной плате по сравнению с заработной платой до введения новой системы оплаты труда в соответствии с требованием пункта 4.3. настоящего коллективного договора.

4.25. 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.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

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

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

5.2.9. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

Гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с частичной компенсацией их стоимости; возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 5 детей работников;

5.2.11. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки из профсоюзных средств;

5.2.12. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.13. 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 учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

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

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях 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.

5.2.14. Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

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

5.4. Выплачивать надбавку в размере 15% молодым специалистам в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании» на период первых 3-х лет работы после окончания учреждения среднего профессионального образования или вуза.

5.5. Установить согласно Положения о системе оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района Саратовской области от 26 мая 2011 года № 60/07-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района» (в редакции от 20 декабря 2012 года) надбавку к ставкам и окладам работников образования за ученые степени доктора наук и кандидата наук – 4803 рубля и 3202 рубля, почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - 1601 рубль, «Почетный работник» - 901 рубль.

5.6. Сохранить оплату по действующим квалификационной категории до одного педагогическим работникам в случае истечения срока её действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».

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

5.8. Выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно-оздоровительных мероприятий и туристических походов.

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

VI. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА.

6.1. Оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

6.2. Выплата ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

6.3. Предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы.

6.4. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

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

7.1.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение №8**).

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

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

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

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

7.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной

организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

7.1.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. 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.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3. 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.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения через Управление социальной защиты.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

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

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

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

8.2.2. содействия их занятости;

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

8.2.4. соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

8.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 26 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона РФ от 26 января 1996 года № 10-ФЗ «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. В соответствии с колдоговором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- 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, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- 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).

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

8.3.2. 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.

8.3.3. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет

профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

8.3.4. 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.

8.3.5. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.3.6. За счет средств стимулирования учреждения производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10%(ст.377 ТК РФ).

8.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

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

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

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

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ от 26 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

8.4.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4.4. 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.

8.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

8.4.9. 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.

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

8.4.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.4.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.4.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.4.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.4.15. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

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

8.4.17. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

8.4.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

IX. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.

9.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы образовательного учреждения в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Способствовать повышению педагогического мастерства работников образования через систему аттестации, повышения квалификации. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, проезд к месту учебы и обратно, а так же выплата командировочных расходов осуществляется за счет работодателя.

9.2.2. Способствовать созданию системы планирования трудовой карьеры работников с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления образовательными учреждениями.

9.2.3. Способствовать реализации ведомственной программы «Развитие кадрового потенциала».

9.2.4. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работника в соответствии с действующим законодательством.

9.2.5. Предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве 7 дней с частичным сохранением заработной платы (50% от средней заработной платы).

9.2.6. Предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

9.2.7. Проводить систематическую работу по закреплению наставничества за молодыми специалистами.

9.3. Профсоюз обязуется способствовать:

9.3.1. Повышению квалификации работников.

9.3.2. Содействовать организации конкурсов профессионального мастерства среди молодежи, вовлечению их для участия в спартакиадах.

9.4 Стороны договорились:

9.4.1. О недопустимости массового высвобождения работников, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации и ликвидации учреждений.

9.4.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них.

9.4.3. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

9.4.4. Первоочередное предоставление мест в детские дошкольные учреждения работникам образования.

**Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу 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).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. 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).

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

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

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «___» _____ 2013 года.

От работодателя:

Родионова Светлана Фёдоровна
Директор МБОУ
«СОШ п. Пробуждение»

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Россинская Людмила Александровна
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Положение о формировании фонда оплаты труда работников.
4. Положение о порядке установления персональных доплат, надбавок, материальной помощи и премировании сотрудников.
5. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
6. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров оплаты труда.
7. Соглашение по охране труда.
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

Приложение №1

к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Росинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

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

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, 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.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

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

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

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

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

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

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

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

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

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

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

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

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

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

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его

представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

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

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием.

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не

могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

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

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

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

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

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

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

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

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

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения 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. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

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

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общешкольные 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 образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

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

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

- курить в помещении образовательного учреждения и на его территории.

Запрещается:

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

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

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

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

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

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

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

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

7. Трудовая дисциплина

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься

педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

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

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

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

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

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 данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

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

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

Приложение №2

к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск**

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.Заместитель директора по АХЧ	6
2.Заместитель директора по УВР	6
3.Библиотекарь	6
4.Секретарь-машинистка	6
5.Водитель	6

Приложение №3

к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

**Положение о формировании фонда оплаты труда
и системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о формировании фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании действующего законодательства и Положения о системе оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района Саратовской области от 26 мая 2011 года № 60/07-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района» (в редакции от 20 декабря 2012 года) (далее — Решение СДЭМР).

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учреждение), в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, а также методику формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденным Решением СДЭМР.

2.2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);

б) количества учащихся в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2.3. Размер фонда оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество учащихся в учреждении.

2.4. Учреждение с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива

финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет 80%, стимулирующая - 20%.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, а также иных категорий педагогического персонала и состоит из общей и специальной части.

2.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала фонда оплаты труда устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

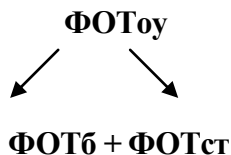
2.8. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда работников учреждения, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты определяется локальным актом учреждения, разработанным руководителем совместно с Управляющим советом учреждения. Данный локальный акт согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается руководителем учреждения.

2.9. Распределение стимулирующих выплат руководителю осуществляется в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденным Решением СДЭМР.

3. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{оу})

3.1. Размер фонда оплаты труда работников учреждения определяется на основании областного норматива финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):



Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина – 0,2.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников учреждения, включая:

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

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

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

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Размер базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

3.5. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

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

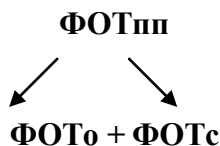
3.6. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

3.7. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения может быть использована для выплаты единовременной премии (за продуктивную и безупречную работу, проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий и другое) и оказание материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, другое). Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с органами государственно-общественного управления учреждения.

4. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);



Размер специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{пп} \times c, \text{ где:}$$

c – коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента – 0,3.

4.3. 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.

4.4. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы 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.

4.5. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$$

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

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), 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 рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\frac{11}{\sum_{n=1}^{11} (a_n \times b_n)} \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a – среднегодовое количество обучающихся в классах;

b – годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера.

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К), которые определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

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

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная ёмкость 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 особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;

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

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;

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

д) право, экономика, технология – до 1,02;

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

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

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

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

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

4.7.3. Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в следующих размерах:

а) за ученую степень доктора наук - в размере 4803 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук - в размере 3202 рублей;

в) за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - в размере 1601 рубля;

г) награжденным медалью К.Д.Ушинского; нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»; нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - в размере 901 рубля.

4.7.4. При наличии у работника более одного почетного звания или награды доплата производится только по одному основанию - максимальному, со дня присвоения почетного звания, награждения отраслевым почетным знаком.

5. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

O – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

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

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

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

6. Гарантии педагогическим работникам учреждения в связи с переходом на новую систему оплаты труда

6.1. В случае, если установленный в соответствии с новой системой оплаты труда размер базовой части заработной платы педагогических работников учреждения оказывается ниже установленного до ее введения размера заработной платы, указанным работникам на

время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате, которая исчисляется по формуле:

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

ЗП бч – размер базовой части заработной платы педагогического работника;

О – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – размер специальной части заработной платы;

В – дополнительные выплаты в целях неуменьшения размера базовой части заработной платы педагогического работника за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего размера фонда оплаты труда.

7. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения

Выплаты компенсационного характера для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников — к окладу.

7.1. Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным актом учреждения, принимаемым по согласованию с органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников – к должностному окладу.

Коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера являются предельными. Конкретные размеры выплат компенсационного характера по каждому педагогическому работнику определяются по согласованию с профсоюзным органом и утверждаются приказом руководителя.

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда	
в тяжелых и вредных условиях труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работающим в сельской местности	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждения	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15
за индивидуальное обучение на дому	0,2

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда между работниками учреждения.

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

8.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на постоянной основе:

Ежемесячная надбавка водителям автобусов за присвоенную квалификационную категорию: водителям первого класса.

8.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на определенный срок:

- 1) надбавка за квалификационную категорию:

- учителю:
 - за высшую квалификационную категорию – 55,8%,
 - за первую квалификационную категорию – 48,2%,
 - за вторую квалификационную категорию – 40,7%.
- старшему водителю:
 - за высшую квалификационную категорию – 28,2%,
 - за первую квалификационную категорию – 21,7%,
 - за вторую квалификационную категорию – 15,7%.
- иным педагогическим работникам:
 - за высшую квалификационную категорию – 34,8%,
 - за первую квалификационную категорию – 28,2%,
 - за вторую квалификационную категорию – 21,7%.

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объёмов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

8.3. Выплаты за качество выполняемых работ включает в себя:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почётного звания, государственных и отраслевых наград, учёные степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе.

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

Размер выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учётом педагогической нагрузки.

Работникам, получающим повышенные должностные оклады, выплата за выслугу лет (стаж педагогической работы) исчисляется исходя из повышенных должностных окладов.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются в следующих размерах:

- учителю, имеющему стаж педагогической работы:
 - более 20 лет – 40,7%;
 - от 10 до 20 лет – 33,7%;
 - от 5 до 10 лет – 26,8%;
 - от 2 до 5 лет – 21,1%;
- старшему водителю, имеющему стаж педагогической работы:
 - более 10 лет – 15,7%;
 - от 5 до 10 лет – 9,7%;

от 2 до 5 лет – 4,7%;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7%;

от 10 до 20 лет – 15,7%;

от 5 до 10 лет – 9,7%;

от 2 до 5 лет – 4,7%.

8.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждений по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

8.6. Порядок стимулирования работников учреждения определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

8.7. Определение размера выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику учреждения.

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

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления 90% фонда стимулирования. Размер выплат рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов, набранным каждым работником учреждения.

Стоимость балла единая для всех категорий работников учреждения.

10% фонда стимулирования распределяются на премиальные выплаты: премии по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие) и единовременные премии.

Премияльные выплаты размером не ограничиваются, но выплачиваются в пределах 10% размера фонда стимулирования.

9. Расчет размера заработной платы руководителя, заместителей руководителя

9.1. Размер оклада руководителя устанавливается в трудовом договоре, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда в соответствии с разделом IX Приложения 1 к Решению СДЭМР.

9.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) устанавливаются руководителем учреждения в размере от 50 до 90 процентов включительно от размера заработной платы руководителя учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 9.1 раздела IX Приложения 1 к Решению СДЭМР.

Размер оклада заместителя руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается руководителем учреждения в размере до 60 включительно от размера заработной платы руководителя учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 9.1 раздела IX Приложения 1 к Решению СДЭМР.

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

10.1. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливаются в соответствии с решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района, регулирующим вопросы оплаты труда данных категорий работников.

10.2. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

При отсутствии квалификационной категории установленные в Приложении к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района должностные оклады иных категорий педагогического персонала в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер должностного оклада устанавливается также в зависимости от стажа работы, но на 5 процентов ниже соответствующего оклада, указанного в Приложении к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада

10.3. Должностные оклады обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. В части определения условий и размеров выплат компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом 7 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом.

10.5. Размер стимулирующих выплат, перечень критериев и показателей качества и результативности труда работников учреждения, порядок их расчета и выплаты определяется локальным актом учреждения.

10.6. Распределение стимулирующих выплат руководителю осуществляется в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденным Решением СДЭМР.

10.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

10.8. Должностные оклады отдельных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, педагог-библиотекарь, старший вожатый.	9186

10.9. Должностные оклады обслуживающего персонала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Должностной оклад, рублей	3849	3866	3915	4003	4185	4364	4600	4822

10.10. Должностные оклады по общетраслевым должностям руководителей МБОУ «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Технические исполнители	
Старший лаборант	4185
Секретарь-машинистка	3915

10.11. Должностные оклады специалистов и других служащих МБОУ «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Водитель автобуса	5291
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5050
3.	Слесарь-сантехник	5050

10.11.1. Вопрос об установлении конкретному рабочему должностного оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

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

10.12. Должностные оклады библиотечных работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей ОУ		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой	6182	5867	5579

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		ведущий	I категория	II категория	III категория
1.	Библиотекарь, библиограф	5579	5290	4822	4364

Приложение №3.1

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

Положение по установлению доплат педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области за неаудиторную занятость

1. Доплата педагогическим работникам за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

$$\text{Днз} = \sum_{i=1}^6 \text{Стп} \times \text{У}_i \times \text{Чаз}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2 – 1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	До 0,5

6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

3. Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

4. Учреждение вправе самостоятельно устанавливать дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определять коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

5. 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.

Приложение №3.2

к Положению об оплате труда

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, имеющих аудиторную занятость, осуществляется в соответствии с Приложением 3 к Решению Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26 мая 2011 года № 60/07-04 Решению СДЭМР.

2. Порядок расчета и выплаты стимулирующих выплат.

2.1. Отчетным периодом для расчета размеров стимулирующих выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, является год.

2.2. Стимулирование педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей качества и результативности труда, определенных в разделе 4, включающий примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

2.3. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением

стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, осуществляется Управляющим советом, решение которого носят рекомендательный характер.

2.5. Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в год, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.6. Срок передачи портфолио директору для проверки и уточнения — до __5__ августа.

2.7. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, представляются на рассмотрение Управляющего совета до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, имеющим аудиторную занятость, производятся равными долями ежемесячно с сентября по август.

2.10. Выплаты стимулирующих выплат производится на основании приказа руководителя учреждения, издаваемом с учетом мнения Управляющего совета и профсоюзной организации, в котором указывается количество баллов набранных каждым педагогическим работником, имеющим неаудиторную занятость, и суммы выплаты.

2.11. Вновь прибывшим педагогическим работникам, не имеющих портфолио, производить стимулирующие выплаты из расчета среднего балла по портфолио педагогических работников учреждения в данный период. Педагоги, собравшие портфолио на прежнем месте работы, представляют его на общих основаниях.

2.12. При совмещении должностей производить стимулирующие выплаты по основной должности.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

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

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:

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

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

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

муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района;

результаты 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 предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем руководителя учреждения.

4. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, имеющего аудиторную занятость

За работу, связанную с образовательным и воспитательным процессами, с мониторинговыми исследованиями, но не входящую в круг основных обязанностей работника, предусматриваются выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

	Критерии оценки результативности деятельности	Баллы
Ответственный за организацию горячего питания для обучающихся школы	Своевременное оформление документации. Проведение и своевременная сдача мониторинга по охвату горячим питанием. Проведение пропаганды правильного питания. Динамика охвата горячим питанием обучающихся.	45
Секретарь педагогического совета	Оформление протоколов педсоветов, административного совещания, совещания при директоре, производственного совещания.	15
Администратор Школы, ответственного за функционирование Системы «Дневник.ру»	Эксплуатация программного обеспечения, своевременность и достоверность заполнения баз данных, обеспечение информационной безопасности. Обеспечение сбора и обновление баз данных на школьном уровне, формирование отчетов, генерируемых системой. Ведение электронного журнала и регистрация сопутствующих сведений об успеваемости обучающихся, необходимые для реализации информационно-справочного обеспечения пользователей	15
Диспетчер расписания	Своевременное и качественное составление расписания уроков, элективных курсов, элективных предметов, классных часов. Своевременное и качественное ведение журнала замещенных и пропущенных уроков.	30
За подготовку и проведение лабораторных практикумов	Своевременная, качественная подготовка и проведение лабораторных практикумов	10
За ведение мониторинга качества образования	Организационное и методическое обеспечение сбора, обработки, хранения информации о состоянии и динамике качества образования. Технологическая и техническая поддержка сбора, обработки, хранения информации о состоянии и динамике качества образования. Оформление и представление информации о состоянии и динамике качества образования.	15
За работу по поддержке и обновлению официального сайта учреждения	Отвечает за содержательное наполнение школьного сайта и за его своевременное обновление, изменение дизайна и структуры, размещение новой и удаление устаревшей	15

	информации, публикация информации из баз данных, разработка новых web-страниц, реализация политики разграничения доступа и обеспечение безопасности информационных ресурсов.	
За ведение школьного архива	Обеспечивает в соответствии с установленным порядком прием, регистрацию, систематизацию, хранение и использование документов. Инструктирует работников о порядке формирования, подготовки и сдачи дел в архив. Контролирует своевременность поступления в архив документов, законченных делопроизводством. Обеспечивает проведение работы по экспертизе ценности архивных документов, формированию документов в дела постоянного и временного хранения.	10
За выполнение функций уполномоченного по охране прав участников образовательного процесса	Обеспечивает гарантии защиты прав и достоинства участников образовательного процесса и восстановлению нарушенных прав. Обеспечивает сбор и систематизацию нормативных материалов, касающихся функционирования школы, и способствует доступности этих материалов для всех заинтересованных лиц. Уполномоченный рассматривает жалобы на нарушение прав, установленных Уставом школы, правилами школьной жизни или иначе зафиксированных в деятельности учебного заведения, а также факты ущемления достоинства участников образовательного процесса.	5
За ведение делопроизводства	Разработка базовой документации (инструкций, регламентов, методических рекомендаций, положений, правил и стандартов), необходимой для ведения делопроизводства; внедрение и администрирование системы электронного документооборота; консультационная, информационная поддержка по вопросам организации документооборота и ведения архивного дела.	10
За работу по обеспечению работоспособности и корректного функционирования локальной информационно-вычислительной среды	Осуществляет систематический контроль состояния локальной информационно-вычислительной сети школы. Организует работу по настройке и наладке локальной сети, обеспечивает ее работоспособность. Организует деятельность сотрудников школы по использованию локальной информационно-вычислительной сети.	15

За работу по организации образовательного процесса и созданию условий для реализации ФГОС	Реализуют системно – деятельностный подход в учебно-воспитательном процессе. Проводят мониторинг эффективности и результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе) в соответствии с требованиями ФГОС. Формируют условия реализации основной образовательной программы НОО и ООО. Своевременное оформление документации.	15
За организацию дополнительного питания (молоко)	Своевременное оформление документации по организации дополнительного питания (молока). Определяет порядок приема продукции, разгрузки ее, учета и хранения. Обеспечивает требования по использованию в школьном питании пакетированного молока.	15
За организацию профильного обучения с предоставлением выбора на основе индивидуальных учебных планов (ИУП)	Организация индивидуальной образовательной траектории обучающихся по ИУП	10
За работу по охране труда	Осуществление организационных, координирующих, методических и контрольных функций по охране труда	15

4.1. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников

Критерии		Показатели					
1.	<u>планируемый результат фактический результат</u>	Уровень предоставляемого содержания образования Максимальный балл по критерию - 16					
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 8-11 классов) К1П1</u>					
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)
	<u>план факт</u>	0	10	12	14	16	Выставляется МАХ возможный балл
		<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) К1П2</u>					
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	8	10	12	16	
	<u>план факт</u>	<u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов), программе дистанционного обучения К1П3</u>					
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	8	10	12	16	
	<u>план факт</u>	<u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от уч-ся, к-рым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4</u>					
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	5	8	10	16	
	<u>план факт</u>	<u>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от уч. 10-11 классов) К1П5</u>					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	2	6	12	16	
	<u>план факт</u>	<u>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(Занкова, Эльконина – Давыдова) К1П6</u>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)
		0	2	6	12	16	
	<u>план факт</u>	<u>7)участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7</u>					
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	

			ент		
	8	10	16		
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов)				
	<u>план</u>				
	<u>факт</u>				

2. Уровень профессиональной культуры педагога									
Максимальный балл по критерию - 15									
<u>план</u>	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет МАХ балл
<u>факт</u>	не используются	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%			
	0	1	2	6	11	15			
<u>план</u>	<u>2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	
<u>факт</u>	не используются	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебных - методических комплексов	использование в образовательном процессе электронных учебных методических комплексов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителями дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Выставляет средний балл
	0	15	15	15	15	15	15		
<u>план</u>	<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	
<u>факт</u>	Не используется на уроках метод защиты проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня, получивши	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня			Выставляет средний балл

		х поддержку и рекомендов анных к внедрению управляющ им советом	проектов муницип ального уровня					
	0	призовое место - 4 наличие проектов, получивши х материальн ую поддержку и рекомендов анных к внедрению управляющ им советом - 10	призовое место - 8 наличие проектов , получив ших материаль ную поддерж ку - 15	призовое место - 12 наличие проектов, получивш их материаль ную поддержк у - выставляе тся 15 баллов по всему показател ю 3)	15 наличие проектов, получивших материальную поддержку – выставляется 15 баллов по всему показателю 3)			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4)результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	
	наличие докладов по итогам исследований деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	педагогическая деятельность, осуществляемая на основании двух и более профессиональных образований	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		Выставляется максимальный балл
	по 0,5 балла за каждый до 15 баллов	5	8	10	12	15		
	<u>5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>							
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>а) доля обучающихся, посещающих у данного педагога элективный курс (от 9 кл.. или 8-9 кл) К2П5</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)		Выставляется МАХ возможный балл	
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			

	<u>план</u> <u>факт</u>	0	2	6	12	15		
		<u>б) доля обучающихся, посещающих у данного педагога элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
		0	2	6	12	15		
		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)						
	<u>план</u> <u>факт</u>							

3.	<u>план</u> <u>факт</u>	Динамика учебных достижений обучающихся Максимальный балл по критерию - 17						
		<u>1) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ КЗП1</u>					Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ возможный балл
		ниже установленного «допустимого» порога	на уровне установленного «допустимого» порога	выше установленного «допустимого» порога и не менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону	
		0	3	5	10	15	17	
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</u>					Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ возможный балл
		менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	<u>план</u> <u>факт</u>	0	0	5	12	17		
		<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3</u>					Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ возможный балл
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	10	12	17		
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектam делится на количество классов-комплектов у данного педагога) КЗП4</u>					Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ балл

	снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%		
	0	1	2	5	7	12	17		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5) доля обучающихся 4-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе КЗП5</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет МАХ балл
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%				
	0	0	5	12	17				
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>6)доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования регионального уровня КЗП6:</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%				
	0	0	5	12	17				
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>7) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП7</u>							Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет МАХ балл
	менее 50%	50-80%	80-90%	90-100%	100%				
	0	0	5	10	17				
<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю								

4.	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам Максимальный балл по критерию - 16						
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1)вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность К4П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет МАХ балл
	2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности				
	8	10	16				
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>						Выставляет МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ____)	
	0	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место -6 2 и более - 12	1 призовое место -10 2 и более- 16	1 призовое место - 16 2 и более – выставляется максимальн		

						ый балл - 16		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4ПЗ</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет ся МАХ балл	
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место -6 2 и более - 12	1 призовое место -10 2 и более-16	1 призовое место - 16 2 и более – выставляется максимальный балл - 16			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет ся МАХ балл	
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место - 5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-14	1 призовое место -10 2 и более – 16			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристической-краеведческой, поисковой направленности К4П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет ся МАХ балл	
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место -6 2 и более - 12	1 призовое место -10 2 и более-16	1 призовое место - 16 2 и более – выставляется максимальный балл - 16			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляет ся МАХ балл	
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место -3 2 и более-6	1 призовое место - 5 2 и более - 10	1 призовое место -7 2 и более-14	1 призовое место -10 2 и более – 16			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям,</u>					Подтверждающий документ	Выставляет ся МАХ	

	<u>обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7</u>				документ (стр. ____)	балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют уютные аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
	6	12	12	16		
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.						
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>8)Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального, регионального, более высокого уровней К4П8</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%		
	5	8	12	16		
	Один обучающийся учитывается 1 раз					
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>9)Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями(доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы по итогам анкетирования администрацией) К4П9</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	30-49%	50-69%	70-100%			
	5	8	16			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>10) Наличие конфликтных ситуаций К4П10</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	
	Наличие конфликтных ситуаций		Отсутствие конфликтных ситуаций			
	0		16			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету						
<u>план</u> <u>факт</u>						

5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя Максимальный балл по критерию - 15					
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией) К5П1</u>				Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл
	менее 1%	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%	
	0	2	5	8	15	

план факт	<u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрации) К5П2</u>					Подтверждаю щий документ	Выставля ется МАХ балл
	менее 1%	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%		
	0	2	5	8	15		
план факт	<u>3) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса К5П3</u>					Подтверждаю щий документ	Выставля ется МАХ балл
	0	1	2	3 и более			
	0	5	10	15			
план факт	<u>3а) доля участия класса в общешкольных мероприятиях от общего количества</u>					Подтвержда ющий документ	Выстав ляется МАХ балл
	менее 50%	50-60%	70-80%	90-100%			
	0	5	10	15			
план факт	<u>3б) организация и проведение выездных дел (походы в театр, кино, экскурсии, турпоходы)</u>					Подтвержда ющий документ	Выстав ляется МАХ балл
	Не организовыв али выезды	Организовыв али до 3 выездов	Организовыва ли 5 до выездов	Организовывали до 6 выездов			
	0	5	10	15			
план факт	<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4</u>					Подтверждаю щий документ	Выставля ется МАХ балл
	увеличение	сохранение (отсутствие)	снижение				
	0	3	15				
план факт	<u>5) количество родителей данного класса, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции на общественных началах К5П5</u>					Подтверждаю щий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	0-1 чел.	2-4 чел..	5-7 чел.	8-12 чел.	13 чел. и более		
	0	2	5	10	15		
план факт	<u>6) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6</u>					Подтверждаю щий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс» Проект получил материальную поддержку на муниципальном или более высоком уровне		
	0	2	5	10	15		
план факт	<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u>					Подтверждаю щий документ (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл

	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов			
	0	10		15			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием К5П8</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0 (при наличии условий)	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более		
	0	2	5	10	15		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	менее 20%	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более		
	0	2	5	10	15		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	менее 20%	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более		
	0	2	5	10	15		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10							
<u>план</u> <u>факт</u>							

6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе Максимальный балл по критерию - 16						
план факт	1) <u>ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов К6П1</u>					Подтверждающий документ (стр.____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
план факт	2) <u>наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2</u>					Подтверждающий документ (стр.____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
план факт	3) <u>участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3</u>					Подтверждающий документ (стр.____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	по 2, руководителю – по 4 за каждое	по 4, руководителю – по 8 за	по 8 за каждое участие, но не	по 16 баллов за каждое участие, чтобы сумма баллов		

			участие, но не более 16 баллов	каждое участие, но не более 16 баллов	более 16 баллов, руководитель - 16	по критериям 1-5, включая данный критерий, не превышала 80 баллов		
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. К6П4</u>					Подтверждающий документ (стр.____)	Выставляется МАХ балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	5	10	14	16		
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5)наличие умений выполнять различные педагогические роли К6П5</u>					Подтверждающий документ (стр.____)	
		учителя-наставника, учителя-тьютера	учителя-организатора социальных практик	учителя-исследователя	учителя дистанционного обучения	сетевого преподавателя		Выставляется МАХ балл
		8	10	12	14	16		
	<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5						

7.	Общественная деятельность педагогического работника Максимальный балл по критерию - 5				
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</u>			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>			Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3				
<u>план</u> <u>факт</u>	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются				
ИТОГО:					

Приложение №3.3

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

**о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения
и иных категорий педагогического персонала
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее - учреждение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – учреждения) в развитии инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку определения размера стимулирующих выплат и срокам выплат, установленному для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала учреждения, осуществляется в соответствии с Приложением 5 к Решению Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26 мая 2011 года № 60/07-04.

2. Порядок расчета и выплаты стимулирующих выплат

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала осуществляется Управляющим советом учреждения по

представлению руководителя и по согласованию с профсоюзной организацией. Решение Управляющего совета носит рекомендательный характер.

2.2. Работники из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала учреждения самостоятельно, один раз в год, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.3. Срок передачи портфолио директору для проверки и уточнения — до __5__ августа.

2.4. Заместитель руководителя по воспитательной работе совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу педагогов дополнительного образования и педагога-организатора для представления аналитической информации руководителю Учреждения и для рассмотрения её на заседании Управляющего совета.

2.4. Раздел 4 настоящего Положения включает в себя перечень критериев и показателей качества и результативности труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала присваивается определённое максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100. Учреждение может самостоятельно устанавливать количество баллов, не превышающее общую сумму баллов, установленную настоящим Положением.

2.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного работника из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.6. Стимулирующая выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по август.

2.7. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала относится к компетенции учреждения. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.8. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда работников из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала представляются на рассмотрение Управляющему совету до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.9. Вновь прибывшим заместителям руководителя учреждения и иным категориям педагогического персонала, не имеющих портфолио, производить стимулирующие выплаты из расчета среднего балла по портфолио педагогических работников учреждения в данный период. Заместители руководителя учреждения и иные категории педагогического персонала, собравшие портфолио на прежнем месте работы, представляют его на общих основаниях.

2.10. При совмещении должностей производить стимулирующие выплаты по основной должности.

3. Система оценки труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала:

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

3.2. Система оценки индивидуальных достижений заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогических работников регламентируется следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

- федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических кон-ференций, социально-значимых проектов и акций;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района;
- результаты мониторинговых исследований.

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

3.4. Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда работника из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

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

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

4. Критерии и показатели показателей качества и результативности труда работника из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала

4.1. Заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе

Критерии	Показатели						
1. Достижение высокого качества и доступности общего образования 40-50% - 5	Максимальный балл по критерию - 20						
	1) доля обучающихся, занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 8-11 классов) К1П1						
	0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
	0	10	12	15	20		
	2) доля обучающихся, занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) К1П2						
	0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
	0	10	12	15	20		
	3) доля обучающихся, привлекаемых из других школ, занимающихся по программам предпрофильной подготовки, профильного обучения, дистанционного обучения (от обучающихся 9-11 классов) К1П3						
	0	1-5%	5-9%	10%-19%	20% и более	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
	0	10	12	15	20		
	4) доля обучающихся, занимающихся по специальным (коррекционным) программам (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4						
	обучение для данных категорий не организовано			обучение для данных категорий организовано		подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту
	0			20			
	5) доля обучающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов) К1П5						
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	бол ее 30%	подтвержда- ющий документ	выставляется максимально возможный

0	10	12	15	20	(стр. ____)	балл
6) доля обучающихся начальной школы, занимающихся по программам развивающего обучения(Занкова, Эльконина –Давыдова и др.) К1П6						
менее 25%	25-40%	40-59%	60%-79%	80-100 %	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
0	10	12	15	20		
7) участие общеобразовательного учреждения в опытно-экспериментальной деятельности К1П7						
школьн ый эксперим ент	муниципаль ный эксперимент	школа- лаборатория	региональ ный экспериме нт	федер альны й экспе риме нт	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20
5	8	10	15	20		
8) обеспечение доступности образования детям, имеющим отклонения в здоровье К1П9						
реализация индивидуаль ных программ психолого- медико- социального сопровожден ия и коррекционн ой работы	создание условий для обучения детей с ограничен ными возможно стями здоровья (обучение на дому)	наличие классов (групп) компенсирую щего обучения	наличие специальн ых медицинск их групп по физическо й культуре для нуждающи хся детей	реализ ация програ мм инклюз ивного образо вания, в том числе в дистан ционно м режим е	подтвержда -ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20
10	5	10	5	10		
9) доля учащихся 9-х классов , подтвердивших годовую отметку на независимой государственной (итоговой) аттестации К1П1						
менее 30 %	30 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%	подтвержда -ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
0	5	10	15	20		
10) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по всем предметам) К1П1						
доля обучающих ся, сдавших ЕГЭ ниже установленн ого «допустимо го» порога, превышает среднестати стические показатели по области	выше установлен ного «допустим ого» порога и не менее 50% от максималь ного балла по региону	50-65% от максималь ного балла по региону	66-80% от максимальн ого балла по региону	81- 100% от максим ального балла по региону	подтвержда -ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов

	(хотя бы по одному предмету)						
	0	5	10	15	20		
	11) динамика качества знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом К1П12						
	наличие отрицательной динамики	на уровне прошлого отчетного периода:	+1-2 %	+3-5%	+ 6% и более	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов
	0	выше 50% - 10 40-50% - 5 ниже 36% - 0	10	15	20		
	12) сохранение контингента К1П13						
наличие второгодников, в том числе 9-ков	наличие фактов не получения аттестата о среднем (полном) общем образовании	наличие фактов выбытия обучающихся до получения общего образования без уважительных причин	обеспечение требований обязательности и общего образования	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту в пределах критерия		
0	0	0	20				
2. Уровень управленческой культуры руководителей	1) реализация программы «Здоровье» К2П1						
	не реализуется	проведение мониторинга эффективности реализации программы «Здоровье», в том числе использование здоровьесберегающих технологий, программ «Мой выбор», «Разговор о правильном питании», «Полезные прививки» и др.			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл	
	0	15					
	2) результативность использования ИКТ в управленческой деятельности К2П2						
	не используются	оформление документации в электронном виде	наличие постоянного обновления сайта общедоступного учреждения	наличие банка данных электронных учебных материалов	использование систем электронного документооборота	организация электронного обмена информацией с родителями, представителями общественности	подтверждающий документ (стр. ____)
0	3	8	10	15	15		
	3) результативность использования проектных методик и технологий К2П3						
	наличие призовых мест на конкурсах проектов муниципального	наличие призовых мест на конкурсах проектов регионального	наличие призовых мест на конкурсах проектов более высокого уровня			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл

	уровня	уровня				
	призовое место – 8 наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15	призовое место - 12 наличие проектов, получивших материальную поддержку - выставляется 15 баллов по всему показателю 3)	призовое место -15 наличие проектов, получивших материальную поддержку – выставляется 15 баллов по всему показателю 3)			
	4) результативность исследовательской деятельности К2П4					
	наличие научного общества обучающи хся, творческих исследоват ельских групп педагогов	наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на научных конференциях, слетах учителей муниципально го уровня	наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на научных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест у обучающихся и педагогов на научных конференция х, слетах учителей (уровень выше региональног о)	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
	5	8	10	15		
	5) результативность деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся К2П5					
	обучающих ся 9-х классов, выбирающи х профиль в соответстви и с выбором элективных курсов, составляет менее 60%	доля обучающи хся 9-х классов, выбирающ их профиль в соответств ии с выбором элективны х курсов, составляет более 60%	доля обучающи хся 11 классов, выбирающ их специальн ость в соответств ии с профилем обучения, составляет менее 60%	доля обучающ ихся, имеющих сертифик аты, свидетел ьства по итомам дополнит ельного образова ния, професси ональной подготов ки	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется средний балл
	0	5	0	10	15	

3. Обеспечение современных условий организации образователь- ного процесса	Максимальный балл по критерию - 20							
	1) укомплектованность штатов педагогических работников К3П1							
	наличие в штатном расписании логопеда	наличие в штатном расписани и психолога	наличие в штатном расписани и социально го педагога	наличие в штатном расписани и педагога дополните льного образован ия, или	наличие в учрежден ии педагого в- тьютеров	доля незамещенн ых пропущенны х уроков превышает 5% от их общего	подтвер жда- ющий докуме нт (стр. ____)	выставл яется сумма баллов, но не более 20

			вожатой, или педагога- организо- ра		количества		
5	5	5	5	5 за каждого, но не более 20	0		
2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию КЗП2							
0-10%	10-20%	20-40%	40-60%	Свыше 60%	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл	
0	5	10	15	20			
3) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, распространяющих свой опыт через РМО, получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет КЗП3							
курсовая подготовка менее 100%	курсовая подготовка 100%	кол-во педагогов, распростра- няющих опыт через РМО	дополнительное профессиональн ое образование		подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20	
0	10	5 баллов за каждого, но не более 20	5 баллов за каждого, но не более 20				
4) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях КЗП4							
4а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства							
0	муниципальный уровень		региональный уровень		подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20	
0	участие- 5б за каждого;	победа- 10б за каждого	участие- 15б за каждого;	победа-20 б за каждого			
4б) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой КЗП5							
нет	2	4	6 и более		подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 20	
0	5	10	20				
5) наличие работающих систем жизнеобеспечения КЗП5							
5а) наличие работающих систем канализации, отопления, водоснабжения, освещения, состояние школьного здания							
принятие мер по выполнению предписаний органов надзора		принятие системы мер по сохранению и укреплению состояния здания		допущение аварийных и разрушительных ситуаций в связи с несоблюдением требований эксплуатации зданий		подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
10		20		0			
5б) наличие условий для организации питания и медицинского обслуживания, соответствующих требованиям							

отсутств ие условий для организа ции питания или медицинс кого обслужив ания	столовая	буфет- раздато чная	чайный стол	организа ция лицензио нной деятельн ости медицинс кого кабинета	наличие других кабинето в медицинс кого обслужив ания (вне реабилит а- ционны х центров)	наличие оздоровите льного реабилитац ионногоцен тра	подтв ержда ющий докум ент (стр. ____)	выставля ется сумма баллов, но не более 20
0	10	5	3	3	3	4		
<u>6) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) КЗП6</u>								
компьютерн ые классы	спортивный зал	кабинет физики	кабинет химии	подтвержда ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов			
5	5	5	5					
<u>7) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории,) КЗП7</u>								
до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м	подтвержда ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл			
5	10	15	20					
<u>8) доля рабочих мест педагогов-предметников, оборудованных компьютерами КЗП8</u>								
0	10%	20%	30%	40-49%	50-74%	75% и более	подтверж да-ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
0	0	5	10	12	15	20		
<u>9) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса КЗП9</u>								
<u>9а) доля учащихся, охваченных 2-х разовым горячим питанием</u>								
менее 50% (за исключением школ, в которых по проекту не предусмотрены столовые)	менее 70% от максимально возможного с учетом проходимост и столовых залов и сменности занятий	71-80% от максимально возможного с учетом проходимост и столовых залов и сменности занятий	81-90% от максималь но возможного с учетом проходимо сти столовых залов и сменности занятий	91-100% от максимальн о возможного с учетом проходимос ти столовых залов и сменности занятий	подтвер жда- ющий докумен т (стр. ____)	выставл яется сумма баллов		
0	0	10	15	20				
<u>9б) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и работниками во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период</u>								
да		нет		подтвержда-ющий		выставляется балл по		
0		20		документ (стр. ____)		факту		
<u>10) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной КЗП10</u>								

	пожарная сигнализация	«тревожная кнопка»	охрана	видеонаблю- дение	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов	
	5	5	5	5			
	<u>11) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период КЗП11</u>						
	не привлекались средства в отчетный период	до 100 тыс. рублей за отчетный период	до 200 тыс. рублей за отчетный период	до 400 тыс. рублей за отчетный период	свыше 400 тыс. рублей за отчетный период	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставля- ется максима- льно возмо- жный балл
	0	5	10	15	20		
	<u>12) доля обучающихся, охваченных организованным ежедневным подвозом КЗП12</u>						
	1-10%	10-20%	20-50%	от 50% и более	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл	
	5	10	15	20			
4. Формирова- ние системы воспитатель- ной работы	<u>Максимальный балл по критерию-15</u>						
	<u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН К4П1</u>						
	сниже ние	сохранение		увеличение	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	15	доля обучающихся, стоящих на учете, не превышает 1% - 5; более 1% - 0		0			
	<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование (за исключением классов, где введен ФГОС) К4П2</u>						
	не организова- но	1	2	3-5	6 и более	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
0		5	5	10	15		
	<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях, студиях и т.д. К4П3</u>						
	0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл
	0	2	5	12	15		
	<u>4) отсутствие фактов отказных материалов, административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) К4П4</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися К4П5</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	<u>6) использование утвержденных моделей воспитательных систем К4П6</u>						
	наличие конкретных результатов реализации модели	наличие утвержденной модели		отсутствие модели	подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выставляется максимально возможный балл	
	15	10		0			

5. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	Максимальный балл по критерию - 15					
	<u>1) участие обучающихся в предметных олимпиадах K5П1</u>					
	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15
	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место – 10 2 и более – выставляется максимальный балл -15 по всему критерию № 5		
	<u>2) участие обучающихся в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) K5П2</u>					
	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15
	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место – 10 2 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5		
	<u>3) участие обучающихся в мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) K5П3</u>					
	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15
	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место – 10 2 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5		
<u>4) участие обучающихся в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности K5П4</u>						
наличие в учреждении школьных музеев, комнат боевой славы, школьных поисковых отрядов, исследовательс	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15

	ких групп						
	2	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 баллов за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место – 10 2 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5		
<u>5) участие обучающихся в спортивных состязаниях K5П5</u>							
	наличие в школе спортивных секций, объединений спортивной направленности, школьных систематически тренируемых спортивных команд	сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется сумма баллов, но не более 15
	2	2 балла за каждое призовое место (до 15 баллов)	3 балла за каждое призовое место (до 15)	5 баллов за каждое призовое место (до 15)	1 призовое место – 10 2 и более – выставляется максимальный балл - 15 по всему критерию № 5		
<u>6) количество обоснованных обращений граждан в органы власти, управления образованием, общественные организации K5П6</u>							
наличие			отсутствие			подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту
0			15				
<u>7) число положительных публикаций о школе в СМИ, сети Интернет, программ на радио, телевидении за отчетный период K5П7</u>							
0	2	2-8	8-15	Более 15	подтверждающий документ (стр. ____)	выставляется максимальное количество возможных	
0	2	5	10	15			

							жный балл
8) эффективность и результативность функционирования учреждения К5П8							
признание учреждения на муниципальном, региональном уровне (награды, дипломы, доска почета)		конкурс государственной поддержки талантливой молодежи		проведение мероприятий как ресурсного центра или базовой школы		подтвержда- ющий документ (стр. ____)	выста вляется я макси мальн о возмо жный балл
10 баллов за любую награду (маx10 баллов)		5 баллов за каждого победителя (до10)		2 балла за мероприятие (маx 10)			
6. Эффектив- ность управленчес- кой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15			подтвержда-ющий документ (стр. ____)		выставляется балл по факту	
	<u>1) нарушения в работе автоматизированных мониторинговых систем КПМО - Наша новая школа, АИС УКО, ИКТ К6П1</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	<u>2) нарушения и замечания в ходе проведения проверок финансово- экономической и хозяйственной деятельности К6П2</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	<u>3) задержки прохождения платежей по освоению денежных средств К6П3</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	<u>4) нарушения расходования бюджетных ассигнований К6П4</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
	0		15				
	<u>5) нарушения законодательства в сфере размещения муниципального заказа К6П5</u>						
	наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту	
0		15					
<u>6) нарушения законодательства, действующего в сфере образования, трудового законодательства К6П6</u>							
наличие		отсутствие		подтвержда-ющий документ (стр. ____)	выставляется балл по факту		
0		15					

4.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части

Критерии	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Баллы
1. Результативность и качество работы	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	10 баллов
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	10 баллов
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 баллов
	Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	10 баллов
	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения	15 баллов
	Высокая дисциплина подотчетных работников	15 баллов
	Высокий уровень содержания пришкольной территории и благоустроительных работ, инвентаря	10 баллов
2. Качество документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации	10 баллов
3. Особые условия работы	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	До 10 баллов
ИТОГО:		100 баллов

4.3. Критерии и показатели качества и результативности труда иных категорий педагогического персонала

4.3.1. Воспитатель группы продлённого дня

№ п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень сопровождает содержания образования	Максимальный балл по критерию - 15				
		1) Апробация социально значимых технологий воспитательной работы			Выставляется сумма баллов	
		организация волонтерской группы из числа воспитанников	организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально- профессиональных проб		
		5	5	5		
		Подтверждающий документ: письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, волонтерской деятельности, публикации в СМИ, благодарственные письма от сторонних организаций			выставляется максимально возможный балл	
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов)				
		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %		80 - 100 %
		2	6	8		10
		Подтверждающий документ: программа, справка с указанием количества детей, закрепленных за данным воспитателем, и доли детей, занимающихся по разработанной им программе				
		3) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения			выставляется максимально возможный балл	
		Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц		
		0	8	10		
		Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка				
		4) Применение в воспитательной деятельности метода проектов			выставляется максимально возможный балл	
использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 2 проектов в год)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку муниципального уровня	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня			
5	10	15 (выставляется по всему показателю 4)	20(выставляется по всему показателю 4)			
Подтверждающий документ: бюджет проекта, если он получил материальную поддержку, буклеты по итогам выполненных проектов, приказ об итогах выполненного проекта, письма поддержки от сторонних организаций, публикации в СМИ						
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 4)						
2.	Уровень профессиона льной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 20			выставляется максимально возможный балл	
		1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности				
		школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент		
		4	6	10		

Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя					
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					
Не используют перечисленные в этом показателе формы	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах, работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов
0	5	5	5	5	
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР					
3) Признание высокого профессионализма воспитателя администрацией образовательного учреждения					выставляется максимально возможный балл
Да		Нет			
10		0			
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					
4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					выставляется максимально возможный балл
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					выставляется максимально возможный балл
В работе используется заимствованная программа	В работе используется адаптированная программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа	В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на региональном уровне		
5	8	12	20		
Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа					
6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выставляется максимально возможный балл
Да		нет			
20		0			
Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации					
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6)					
3.	Динамика	Максимальный балл по критерию - 20			

уровня воспитаннос ти детей	1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей				выставля ется максимал ьно возможн ый 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				выставля ется максимал ьно возможн ый балл	
	Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %		
	0	10	16	20		
	Подтверждающий документ: итоги мониторинга					
	3) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)				выставля ется максимал ьно возможн ый балл	
	наличие		отсутствие			
	0		20			
	Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период					
	4) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних				выставля ется максимал ьно возможн ый балл	
	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение		
	20	10	1	0		
	Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
	5) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью				выставля ется максимал ьно возможн ый балл	
	менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%		90 - 100 %
	0	2	5	10		20
	Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью.					
Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 5)						
4.	Результатив	Максимальный балл по критерию - 20				

ность воспитатель ной деятельност и	1) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность (не учитывается воспитателями интернатных учреждений)					выставля ется максимал ьно возможн ый балл
	1 - 2 направления		3 направления		4 – 5 направлений	
	8		10		20	
	Подтверждающий документ: программа					
	2) Доля общешкольных (общеучрежденческих) мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					выставля ется максимал ьно возможн ый балл
	0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	
	0	2	5	10	20	
	Подтверждающий документ: справка с указанием количества общешкольных мероприятий и доли мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					
	3) Доля родителей, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах (не учитывается воспитателями интернатных учреждений)					выставля ется максимал ьно возможн ый балл
	0	1 %	2 %	3%	4 % и более	
	0	5	10	15	20	
	Подтверждающий документ: план работы кружка, лектория, которым руководят родители, справка об общем количестве родителей и доле ведущих постоянно действующие кружки, объединения, лектории					
	4) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем					выставля ется максимал ьно возможн ый балл
	менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
	0	2	10	20	20	
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей					
	5) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставля ется максимал ьно возможн ый балл
	0		1 организация или коллектив		2 и более организаций или коллективов	
	0		10		20	
	Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка					
		6) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем				выставля ется максимал ьно возможн ый балл
		2 балла за каждое призовое место, но не более 20 баллов				
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельствующие о личной подготовке детей -призеров				

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):							
5	Результативность участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 15					выставляется максимально возможный балл
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	15	
		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		
		5 баллов за каждую, но не более 15 баллов			15		
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
		3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	2, руководитель - 4	4, руководитель - 6	6, руководитель - 8	8, руководитель - 10	
		Подтверждающий документ: приказ о назначении					
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставляется максимально возможный балл
		школьный уровень		муниципальный	региональный	более высокий	
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 - руководитель		4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель		
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации					
		2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной	региональной		
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4- руководитель	4 - член 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			выставля ется максимал ьно возможн ый балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	4 - член	
	4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

4.3.2. Критерии и показатели качества и результативности труда учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень диагностического сопровождения коррекционно – логопедической работы	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		1)Доля детей охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (с учетом специфики учреждения) К1П1					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		Подтверждающие документы: графики, диаграммы, анкеты, заверенные руководителем учреждения.					
		2) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (с учетом специфики учреждения) К1П2					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		Подтверждающие документы: результаты диагностики (анкеты, таблицы, диаграммы), заверенные руководителем учреждения					
		3) Доля детей, участвующих в экспериментальной и инновационной деятельности учителя-логопеда К1П3					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		Подтверждающие документы: сводная таблица, диаграмма по охвату детей в экспериментальной деятельности, заверенные руководителем образовательного учреждения.					
Итого по критерию 1 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю-логопеду):							
2.	Уровень коррекционно-логопедической деятельности	Максимальный балл по критерию 2 - 17					
		1) Доля детей, имеющих сложную структуру речевого дефекта (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П1					
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		Подтверждающие документы: данные логопедического обследования, заверенные руководителем образовательного учреждения.					
		2) Доля детей, имеющих тяжелую степень тяжести речевого дефекта (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П2					выставляется максимально возможный балл
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		Подтверждающие документы: данные логопедического обследования, заверенные руководителем образовательного учреждения.					
		3) Доля детей, занимающихся по его авторской программе, разработанной учителем-логопедом К2П3					

		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл	
		0	2	6	12	16		
		Подтверждающие документы: копия рецензии на авторскую программу, сводная таблица, заверенные руководителем образовательного учреждения.						
		4) Доля детей, занимающихся по коррекционно-логопедическим индивидуальным планам К2П4						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется сумма баллов	
		0	2	6	12	16		
		Подтверждающие документы: сводная таблица, заверенная руководителем образовательного учреждения.						
		5) Участие учителя-логопеда в опытно-экспериментальной деятельности, апробации коррекционно-логопедических технологий, методик, учебно-методических комплектов К2П5						
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	выставляется максимально возможный балл	
		6		10		16		
		Подтверждающие документы: краткая характеристика собственного опыта экспериментальной деятельности, заверенная руководителем образовательного учреждения.						
		6) Доля детей, охваченных профилактической работой. К2П6						
		менее 30 %		30 - 59 %		60 - 70 %	более 70 %	выставляется максимально возможный балл
		3		5		12	17	
		Подтверждающие документы: данные логопедического обследования (с указанием направлений профилактической работы с нуждающейся категорией детей), заверенные руководителем образовательного учреждения.						
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю-логопеду):								
3.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 3 - 16						
		1) Вариативность коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи К3П1					выставляется максимально возможный балл	
		2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
		8		10		16		
		Подтверждающие документы: краткий отчет о видах деятельности по исправлению речи, заверенный руководителем образовательного учреждения.						
		2) Работа с педагогическим коллективом по профилактике нарушений речи с учащимися их классов К3П2					выставляется максимально возможный балл	
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
		Подтверждающие документы: краткая характеристика мер поддержки коллектива логопедом, сводная таблица по охвату сотрудников мерами поддержки, заверенные руководителем образовательного учреждения.						
		3) Коррекционно-логопедическая работа с родителями К3П3					выставляется максимально возможный балл	
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
		Подтверждающие документы: копия графика коррекционно-логопедической работы с родителями, заверенная руководителем образовательного учреждения.						
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):								
4.	Уровень	Максимальный балл по критерию 4 - 16						

профессиональ ной культуры педагога	1) Доля детей, для которых в образовательном процессе используются коррекционно-логопедические технологии, рекомендованные на муниципальном, федеральном или региональном уровне К4П1					выставляется максимально возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	6	11	15	
	Подтверждающие документы: данные диагностики по использованию коррекционно-логопедических технологий, заверенные руководителем образовательного учреждения.					
	2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе К4П2					выставляется средний балл
	Участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование учителем-логопедом в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование учителем-логопедом в образовательном процессе самостоятельно разработанных уроков, внеклассных мероприятий по предмету	использование учителем-логопедом дистанционных форм обучения в установленном порядке		
	15	15	15	15		
	Подтверждающие документы: ксерокопия статьи, опубликованной в Интернет-конференции, список используемых электронных учебно-методических комплектов по предмету, список самостоятельно разработанных занятий, презентаций, мероприятий с использованием ИКТ. Все вышеперечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.					
	3) Признание высокого профессионализма учителя-логопеда родителями и коллегами К4П3					выставляется максимально возможный балл
	От 1-5	От 5-10	Свыше 10			
	5	8	15			
Подтверждающие документы: результаты психолого-педагогической диагностики воспитателей, положительные отзывы, письма благодарности, заверенные руководителем образовательного учреждения.						
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
5.	Результативность коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда (в зависимости от вида учреждения)	Максимальный балл по критерию 5 - 17				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности учителя-логопеда (в % от обратившихся) К5П1				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	16		
		Подтверждающие документы: результаты психолого-педагогической диагностики, положительные отзывы, письма благодарности, заверенные руководителем образовательного учреждения.				
		2) Доля детей, выпущенных с чистой речью или со значительным улучшением речи К5П2				выставляется максимально возможный балл
		Менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	Более 70%
		0	3	5	12	16
		Подтверждающие документы: сведения из отчёта учителя-логопеда, заверенные руководителем образовательного учреждения.				
		3) Доля детей, охваченных подгрупповыми коррекционно-логопедическими занятиями К5П3				
		0	до 10%	10-19%	20-30%	более 30%
		0	2	6	12	16

		Подтверждающие документы: копия графика работы, сведения из отчёта учителя-логопеда, заверенные руководителем образовательного учреждения.			
		4) Доля детей у данного учителя-логопеда, пропускающих занятия по уважительной причине К5П4			
		менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %
		0	5	10	17
		Подтверждающие документы: сведения из отчёта учителя-логопеда, заверенные руководителем образовательного учреждения.			
		5) Уровень оснащённости логопедического кабинета К5П5			
		наличие необходимого оборудования (согласно нормативным документам)	наличие учебно-методического сопровождения коррекционно-логопедического процесса	наличие эстетического оформленного дидактического материала	наличие авторских разработок дидактических пособий
		16	16	16	16
		Подтверждающие документы: справка, заверенная руководителем образовательного учреждения.			
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):			
6.	Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16			
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта (с учетом профиля учреждения) через открытые уроки (занятия), мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1			
		0	школьный	муниципальный	региональный
		0	3	7	12
		Подтверждающие документы: выписки из приказов, копии сертификатов участия, планы мероприятий, расписание семинаров, справки и др., заверенные руководителем образовательного учреждения.			
		2) Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей коррекционно-логопедической направленности К6П2			
		0	школьный	муниципальный	региональный
		0	3	7	12
		Подтверждающие документы: копии методических рекомендаций; подробные библиографические сведения об учебных пособиях, разработанных самостоятельно или с группой авторов (рецензии различных уровней); справка о наличии дидактических разработок. Все вышеперечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.			
		3) Участие (руководство) учителя - логопеда в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3			
		0	школьный	муниципальный	региональный
		0	3, руководитель - 5	5, руководитель - 7	12, руководитель - 14
		Подтверждающие документы: выписки из приказов, заверенных руководителем образовательного учреждения.			
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах, круглых столах, конференциях К6П4			
		0	школьный	муниципальный	региональный
		0	3	7	12
		Подтверждающие документы: сертификаты участия, благодарственные письма, грамоты, дипломы, планы мероприятий, заверенные руководителем образовательного учреждения.			

Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):				
7. Общественная деятельность учителя-логопеда	Максимальный балл по критерию 7 - 5			
	1) Учитель- логопед является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Документы, заверенные с учетом уровня реализации (руководителем 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			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Документы, заверенные с учетом уровня реализации (руководителем учреждения, руководителем метод.службы, министерством образования и др.)			
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественных организаций, заверенные руководителем образовательного учреждения.			
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				

4.3.3. Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – психолога

N п/п	Критерии	Показатели							
1.	Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 16							
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)							
		До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимальный возможный балл	
		0	2	6	12	16			
		2)Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами							
		Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	
		0	1	2	6	12	16		
		3)Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами							
		до 5%	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	Подтв. Документ Стр		
		0	2	6	12	16			

	4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями							
	Не используется	до 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	
	0	1	2	6	12	16		
	5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)							
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %			
	0	2	6	12	16			
	6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами							
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр		
	0	2	6	12	16			
	7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами							
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр		
	0	2	6	12	16			
	Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:							
2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 16						
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов).						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	выставляет ся максимально возм балл
		0	2	6	12	16		
		2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов)					Подтв. Документ Стр	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	
		0	2	6	12	16		
		4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	Подтв. Документ Стр	

		0	2	6	12	16		
		5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	Подтв. Документ Стр	
		0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию № 2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 16						
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).					Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
		Не исползуется	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	3	5	12	16		
		2. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.					Подтв. Документ Стр	
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
		3	5	12	16			
		3. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности					Подтв. Документ Стр	
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
		4. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями					Подтв. Документ Стр	
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
		5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа)					Подтв. Документ Стр	
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		2	5	7	12	16		
Итого в целом по критерию № 3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 16						
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность					Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
		2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
		8		10		16		

		2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				Подтв. Документ Стр	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности				Подтв. Документ Стр	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе				Подтв. Документ Стр	
		количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
		6	12	12	16		
		5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				Подтв. Документ Стр	
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		
		6	8	12	16		
		Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:					
	5. Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию - 15					
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в % от обратившихся)				Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			
		5	8	15			
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				Подтв. Документ Стр	

		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
	3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года				Подтв. Документ Стр	
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %
		0	2	5	10	15
	4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)					
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %	
		5	8	12	16	
	5) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога				Подтв. Документ Стр	
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе
		0	2	5	10	15
	6) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10				Подтв. Документ Стр	
		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более
		0	4	8	12	15
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:						
6.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16				
	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах				Подтв. Документ Стр	выставляется максимальный о возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий
		0	3	7	12	16
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей				Подтв. Документ Стр	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий
		0	3	7	12	16
	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				Подтв. Документ Стр	

		0	школь ный	муниципальный	региональ ный	более высок ий			
		0	3, руководи тель - 5	7, руководитель - 9	12, руководит ель - 14	16, руков одите ль - 16			
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					Подтв. Докум ент Стр		
		0	школьный	муниципальны й	региональн ый	более			
		0	3	7	12	16			
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -4 средний балл:									
7.	Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 5							
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					Подтв. Докум ент Стр	выставляе тся максимал ьно возмо жный балл	
		школьной		муниципальной		региональной			
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель			
		2) Педагог–психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования» и т.д.					Подтв. Докум ент Стр		
		школьной		муниципальной		региональной			
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель			
			3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					Подтв. Докум ент Стр	
	школьной		муниципальной		региональной				
	2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель				
	Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -3 средний балл:								
	Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)								

4.3.4. Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

№ п/п	Критерии	Показатели					
Итого по критерию 1:							
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 15					
		1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					выставля ется максима льно возмо жный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					

участие социального педагога в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельного разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
15	15	15	15	15	15	
3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий						
использование социально – педагогических технологий	использование тренинговых форм работы	организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов всех уровней		выставляется сумма баллов
15	15	15	15	15		
4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)		выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5		
5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся						выставляется максимально возможный балл
а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.)						
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
0	2	6	12	15		
б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11 кл.)						выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	11	15		
в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)						
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	11	15		

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)

Подтверждающие документы: таблицы и диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися и результативность деятельности по социальной адаптации и профориентации; программы социальной адаптации и реабилитации, электронные учебно-методические материалы; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях; раздел аналитического отчета по внедрению в практику социально-педагогических технологий; тематика докладов по исследовательской деятельности, представленных на педсоветах; дипломы, грамоты и благодарственные письма.

		Максимальный балл по критерию 2 - 15					
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально возможный балл
		а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					
		наличие		отсутствие			
		5		0			
		б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	1	2	3	4	
		4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:					выставляется максимально возможный балл
		а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15			
б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)							
в полной мере		частично		отсутствие			
15		8		0			
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):							
Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении.							
3.	Динамика	Максимальный балл по критерию 3 - 16					

профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями

1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися					выставля ется максима льно возмо жный балл
положительная динамика		отрицательная динамика		сохранение показателей	
5		0		3	
2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете					
увеличение		сохранение		снижение	
0		3		16	
3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)					выставля ется максима льно возмо жный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					выставля ется максима льно возмо жный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности					выставля ется максима льно возмо жный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставля ется максима льно возмо жный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
5		8		16	
7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставля ется максима льно возмо жный балл
менее 50 %	50 - 79 %		80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
0	8		12	16	
8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных горячим питанием					выставля ется максима льно возмо жный балл

		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу):					
		Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья.					
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более	
		0	3	7	12	16	

		5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.			выставля ется максима льно возмо жный балл	
		типовая	адаптированная	авторская		
		1	5	16		
		6) Обновление процесса повышения квалификации (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)			выставля ется максима льно возмо жный балл	
		учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		
		8	12	16		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):						
Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора.						
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5				
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставля ется максима льно возмо жный балл	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставля ется максима льно возмо жный балл	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставля ется максима льно возмо жный балл	
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении.						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)						

4.3.5. Критерии и показатели эффективности работы педагога дополнительного образования

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности			Баллы
1. Доля обучающихся (у данного педагога) от общего количества детей, занимающихся по программам дополнительного образования одного направления			
до 40 %	40 – 60 %	60-100%	
5	10	15	
2. Участие (руководство) педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями			Выставляется макс. балл
Школьный/сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
3	5	10	
3. Участие в организации и проведении общешкольных мероприятий			
1-2 мероприятия		Более 2 мероприятий	
5		10	
4. Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия педагога дополнительного образования			Выставляется макс. балл
Отсутствие жалоб		Наличие позитивных отзывов	
5		10	
5. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в мероприятиях соответствующей направленности			Выставляется сумма баллов, но не более 20 баллов
Сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
Участие - 2 Призовые места - 4	Участие - 3 Призовые места - 4	Участие - 4 Призовые места - 6	
6. Включенность в методическую работу: зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, организация выставок и т. д.			Выставляется макс. балл
Школьный/сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
5	10	15	
7. Качество обеспечения функциональных обязанностей			Выставляется сумма баллов
Качество ведения отчетной документации	Наличие и развитие кабинета	Взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	
5	5	10	
Максимальное количество баллов			100 баллов

4.3.6. Критерии и показатели эффективности работы педагога – организатора

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности			Баллы
1. Наличие детской общественной организации			
Отсутствие		Наличие	
0		5	
2. Организация праздников и мероприятий различной направленности			Выставляется макс. балл
Выполнение плана воспитательной работы	Наличие мероприятий проводимых в каникулярное время,	Участие в муниципальных, региональных	

	выходные дни	мероприятиях	
5	10	15	
3. Участие в организации и проведении мероприятий с привлечением родительской общественности			
1-2 мероприятия		Более 2 мероприятий	
5		10	
4. Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса на неправомерные действия педагога-организатора			Выставляется макс. балл
Отсутствие жалоб		Наличие позитивных отзывов	
5		10	
5. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в творческих конкурсах			Выставляется сумма баллов, но не более 20 баллов
Сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
Участие - 2 Призовые места - 4	Участие - 3 Призовые места - 4	Участие - 4 Призовые места - 6	
6. Включенность в методическую работу: зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, организация выставок и т. д.			Выставляется макс. балл
Школьный/сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
5	10	15	
7. Качество обеспечения функциональных обязанностей			Выставляется сумма баллов
Качество ведения отчетной документации	Выполнение дополнительных функций	Взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	
5	5	10	
8. Эффективность использования костюмерной			Выставляется макс. балл
Наличие костюмерной		Реализация плана развития костюмерной	
2		5	
Максимальное количество баллов			100 баллов

Приложение №3.4

к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

**Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»**

_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»

_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

**о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда обслуживающего
и учебно-вспомогательного персонала
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее - учреждение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – учреждения) в развитии инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку определения размера стимулирующих выплат и срокам выплат, установленному для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, осуществляется в соответствии с Приложением 5 к Решению Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26 мая 2011 года № 60/07-04.

2. Порядок расчета и выплаты стимулирующих выплат

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала учреждения осуществляется Управляющим советом учреждения по представлению руководителя и по согласованию с профсоюзной организацией. Решение Управляющего совета носит рекомендательный характер.

2.2. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала для представления аналитической информации руководителю Учреждения и для рассмотрения её на заседании Управляющего совета.

2.3. Раздел 4 настоящего Положения включает в себя перечень критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала присваивается определённое максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100. Учреждение может самостоятельно устанавливать количество баллов, не превышающее общую сумму баллов, установленную настоящим Положением.

2.4. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала относится к компетенции Учреждения. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала представляются на рассмотрение Управляющему совету до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.6. Стимулирование обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала осуществляется по балльной системе с учётом утверждённых в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего персонала.

2.7. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала за период с сентября по август денежный вес каждого балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого работника из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.

2.8. Стимулирующая выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по август.

2.9. Вновь прибывшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу производить стимулирующие выплаты из расчета среднего балла по обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу учреждения в данный период.

2.10. При совмещении должностей производить стимулирующие выплаты по основной должности.

3. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

3.1. Основными принципами оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала являются:

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

3.2. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала регламентируется следующими документами:

- нормы СанПиНа;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района.

3.3. Структура оценки состоит из 2 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

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

3.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем руководителя по административно-хозяйственной работе.

4. Критерии и показатели качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Должность	Оценка критерия	Критерии
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Оценка	1. Высокое качество работы
			1.1. Соблюдение норм и требований СанПиНа
			да нет
			8 0
			1.2. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности
			100% 80% 60% 40% 20%
			20 15 10 5 2
			1.3. Ремонт в образовательном учреждении
			100% 80% 60% 40% 20%
			20 15 10 5 2
			1.4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических
			да нет
			8 0
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы
			2.1. Дежурство на переменах
			да нет
			8 0
			2.2. Стирка спецодежды
			да нет
			8 0
			2.3. Работа на пришкольном участке
			да Нет
			8 0
			2.4. Уборка после аварийных ситуаций
			100% 80% 60% 40% 20%
			20 15 10 5 2
2.	Гардеробщик	Оценка	1. Высокое качество работы
			1.1. Отсутствие жалоб
			да нет
			10 0
			1.2. Отсутствие краж в гардеробе
			да нет
			20 0
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы
			2.1. Ремонт в образовательном учреждении
			100% 80% 60% 40% 20%

			10	15	10	5	2
			2.2. Осуществление пропускного режима				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			2.3. Подача звонков				
			да			нет	
			10			0	
			2.4. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
3.	Слесарь-сантехник	Оценка	1. Высокое качество работы				
			1.1. Соблюдение норм и требований СанПиНа				
			да			нет	
			20			0	
			1.2. Устранение аварийных ситуаций				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			1.3. Ремонт в образовательном учреждении				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы				
			2.1. Осуществление надзора за приборами				
			да			нет	
			20			0	
			2.2. Выполнение разовых работ, не связанных с должностными				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
4.	Дворник	Оценка	1. Высокое качество работы				
			1.1. Своевременное наведение порядка на территории				
			100%	80%	60%	40%	20%
			50	40	30	20	10
			1.2. Содержание закреплённой территории в чистоте				
			100%	80%	60%	40%	20%
			50	40	30	20	10
			5.	Сторож	Оценка	1. Высокое качество работы	
	1.1. Точное выполнение своих обязанностей						
	100%	80%			60%	40%	20%
	20	15			10	5	2
	1.2. Быстрое принятие решения в нештатной ситуации						
			100%	80%	60%	40%	20%

			30	20	15	10	5
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы				
			2.1. Осуществление пропускного режима				
			100%	80%	60%	40%	20%
			30	20	15	10	5
			2.2. Выполнение разовых работ, не определённых должностными				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
6.	Секретарь	Оценка	1. Высокое качество работы				
			1.1. Качественная подготовка отчётной документации				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			1.2. Работа с электронной почтой				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			1.3. Составление базы данных школы				
			да		нет		
			20		0		
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы				
			2.1. Работа с родителями и обучающимися				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			2.2. Отсутствие жалоб				
			да		нет		
10			0				
2.3. Поддержание чистоты и порядка в кабинете							
100%	80%		60%	40%	20%		
10	8		6	4	2		
7.	Лаборант	Оценка	1. Высокое качество работы				
			1.1. Наличие кабинета, его оснащённость				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			1.2. Качественное ведение документации				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			1.3. Осуществление надзора за приборами				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы				
			2.1. Поддержание чистоты и порядка в кабинете				
			да		нет		
			10		0		
			2.2. Выполнение разовых работ, не определённых должностными				
			100%	80%	60%	40%	20%
20	15		10	5	2		
2.3. Ремонт оборудования своими силами							
100%	80%		60%	40%	20%		
10	8		6	4	1		
8	Заведую щий библио- текой	Оценка	1. Высокое качество работы				
			1.1. Пропаганда чтения как форма культурного досуга				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			1.2. Организация библиотечных уроков				
			100%	80%	60%	40%	20%

			20	15	10	5	2
		Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы				
			2.1. Своевременная и качественная сдача отчётов				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			2.2. Организация просмотров видеофильмов				
			да			нет	
			20			0	
			2.3. Организация родительского всеобуча				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	5	2
			2.4.Высокая читательская активность обучающихся				
			да			нет	
			10			0	
10.	Водитель	Оценка	1. Высокое качество работы				
			1.1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	8	2
			1.2. Обеспечение безопасности перевозки детей				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	8	2
			1.3. Отсутствие ДТП, замечаний				
			да			нет	
			20			0	
			Оценка	2. Интенсивность, напряжённость, высокий объём работы			
			2.1. Организация выездов в театры, музеи.				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	8	2
			2.2. Выполнение разовых работ, не определённых должностными				
			100%	80%	60%	40%	20%
			20	15	10	8	2

Приложение №4

к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ =Россинская Л.А.=
«__» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____ = Родионова С.Ф. =
«__» _____ 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления персональных доплат, надбавок, материальной помощи и
премировании сотрудников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат, надбавок и премирования сотрудников (далее Положение) разработано для сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области.

1.2. Положение вводится с целью усиления социально – экономической и правовой защиты сотрудников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.3. Положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Стимулирующие выплаты», Письмом Министерства образования РФ № 67-14 от 09.04.1993г. «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», Письмом Министерства образования РФ № 16-М от 03.03.1995г. «О формировании средств по установлению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений» и Письмом Министерства образования РФ № 04-М от 02.02.1995г. «Об использовании фонда экономии заработной платы».

1.4. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

1.5. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

1.6. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда школы в целом или его структурным подразделением. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

1.7. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь может выплачиваться работникам на лечение и в целях социальной защиты.

1.8. Положение распространяется на всех работников учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора по приказу директора школы.

1.9. Средства на доплаты, надбавки и премирование формируются учреждением самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда. Премирование и оказание материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.10. Начисления доплат, надбавок и премии производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от объема выполняемых работ.

1.11. Доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора школы на основе аттестации рабочих мест в соответствии со штатным расписанием и трудовыми договорами.

2. Порядок установления надбавок

2.1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

2.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3. Порядок установления доплат

3.1 Доплаты устанавливаются за выполнение работником обязанностей, не входящих в круг его прямых обязанностей, в том числе за:

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- за профессиональную помощь начинающим педагогам (наставничество);
- за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания.

4. Виды и порядок поощрения

4.1. Для реализации поставленных целей в учреждении вводятся следующие виды поощрений сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора школы;
- награждение почетной грамотой школы;
- благодарственное письмо школы;
- награждение ценным подарком, денежной премией;
- представление к награждению почетной грамотой комитета по образованию и молодежной политике АЭМР, Главы администрации ЭМР, Главы Энгельсского муниципального района, Министерства образования Саратовской области, Министерства образования РФ;

- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», о присвоении почетного звания «Заслуженный работник образования РФ».

4.2. Предложения о поощрении и его виде вносят:

Органы общественного самоуправления учреждения – Управляющий совет, педагогический совет, профсоюзная организация, директор школы.

4.3. При определении вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для общеобразовательного учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых как в общеобразовательном учреждении, так и за его пределами (в районе, округе, городе, России);
- эффективное внедрение новых (образовательных, оздоровительных и пр.) методик и технологий в образовательный процесс;
- победа или получение призовых мест обучающимися и сотрудниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в общеобразовательном учреждении, так и вне его;
- высокий уровень знаний обучающихся, стабильная положительная динамика.

4.4. Решение о поощрении оформляется приказом директора школы.

5. Порядок установления премий

5.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

5.2. Единовременное премирование производится на основании приказа директора школы, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

5.3. Единовременное премирование сотрудников учреждения производится в следующих случаях:

при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет), работники, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.

5.4. При определении размера премий работникам общеобразовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни общеобразовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;
- выполнение неотложных аварийно-восстановительных и других срочных работ;
- участие в дополнительных работах, не входящих в круг должностных обязанностей;
- предоставление творческого опыта работы для коллег района, области и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы, связь с наукой;

- получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- активное участие в мероприятиях учреждения, субботниках, массовых праздниках, в подготовке учреждения к новому учебному году;
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
- благоустройство школьной территории;
- напряженность, интенсивность труда, связанная с большим объемом работ.

5.5. Премирование производится на основании представления администрации школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.6. Премия сотрудникам по результатам работы не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания;
- при неисполнении или некачественном исполнении работы в соответствии с должностными инструкциями;
- при наличии несчастного случая с обучающимися, произошедшего во время пребывания в общеобразовательном учреждении, повлекшего за собой необходимость содержания обучающегося дома или в лечебном учреждении;
- при установлении факта появления сотрудника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- при установлении факта прогула (отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- при установлении факта совершения работником аморального поступка, несовместимого с продолжением выполнения воспитательных функций.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Материальная помощь сотрудникам общеобразовательного учреждения оказывается из экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь сотрудникам оказывается:

- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки (похороны ближайших родственников, длительные или тяжелые заболевания сотрудников и пр.)

6.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

6.3. Материальная помощь выплачивается по приказу директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Примечание: Положение принимается на общем собрании коллектива общеобразовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение №5

к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ п. Пробуждение »
_____=**Россинская Л.А.**=
«__» _____**2013 г.**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»
_____=**Родионова С.Ф.**=
«__» _____**2013 г.**

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

Рабочему по комплексному обслуживанию здания	-	на 12%;
Лаборант кабинета химии	-	на 12%;

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров оплаты труда

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II	II
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы

III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа(служба)на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего

	инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больницы.

5.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении должностных окладов.

5.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 5.2;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 5.2 и 5.3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

5.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2013 - 2015 г.г.**

МБОУ «СОШ п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
(наименование предприятия, учреждения и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	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 2013 – 2015 гг.	Директор, зам. по хоз. части				
2.	Приобретение и установка водонагревателя	шт.	3	24	2014, 2015 гг.	директор	5	5	5	5
3.	Приобретение спецодежды	шт.	10	2	1 раз в 2 года	директор	10	8		
4.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №15, 24, 38, коридорах 1 и 2 этажей	шт.	100	120	2013 – 2015 гг.	Зам. по хоз. части	6	6		
5.	Оборудование комнаты психологической разгрузки			24	2015 г.	Зам. по хоз. части 1	20	19		

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»

_____/_____
“ __ ” _____ 2013 г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/_____
“ __ ” _____ 2013 г.

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

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 п. на 3 г. 1 п. на 2 г. 1 на 3 года
4.	Лаборант	При занятии в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные При занятии в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения	1 на 1,5 г. Дежурный Дежурные До износа Дежурные Дежурный
5..	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1

6.	Уборщик производ- ственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
7.	Мастер трудового и производствен- ного обучения	Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 1 2 пары До износа
8.	Врачи, средний и младший	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная	1 1
9.	Повар, шеф- повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара

Директор МБОУ «СОШ п. Пробуждение»

_____/_____
“ ” _____ 2013 г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/_____
“ ” _____ 2013 г.

