

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2
имени С. И. Подгайнова г. Калининска
Саратовской области»
на **2018- 2021** годы

Место нахождения учреждения:

Юридический адрес: 412484, Саратовская область, г.Калининск,
ул.Советская, д.9.

Фактические адреса – адреса мест осуществления образовательной
деятельности:

412484, Саратовская область, г. Калининск, ул. Советская, д.9,

412484, Саратовская область, г. Калининск, ул. Советская, д.18.

412483, Саратовская область, г. Калининск, ул. Ленина, 357/1.

412483, Саратовская область, г. Калининск, ул. Ленина, д.355/1.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С. И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» Парфеновой Т.А. и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель Неумоина Е.Н.) действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В состав учреждения входит дошкольное структурное подразделение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка»(далее - Детский сад).

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

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

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

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

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательной

организации, 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 работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением между администрацией Калининского муниципального района, управлением образования администрации Калининского муниципального района и Калининской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится

после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

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

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ч.2 статьи 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- 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 организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранение очереди на получение жилья в организации; возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

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

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

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

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет за счет средств областного бюджета.

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

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

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

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

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

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

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

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

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

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

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

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.26. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются локальным нормативным актом «Кодекс профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»

3.3. Режим работы в школе и режим работы Детского сада определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования

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

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

3.5. С учетом специфики работы образовательного учреждения в школе устанавливается пятидневная и /или/шестидневная рабочая неделя. Пятидневная рабочая неделя – для работников Детского сада.

При пятидневной рабочей неделе второй выходной день – суббота.

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

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

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов. 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 при учебной нагрузке не более 18 часов.

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

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

Ненормируемый рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

директор учреждения, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по безопасности, руководитель дошкольного структурного подразделения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка» (ст. 101 ТК РФ) - с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 6 календарных дней,

заместитель директора по административно-хозяйственной работе - с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

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

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

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

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

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

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого

определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

3.14. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за сложность работы:

- лаборанту химического кабинета и физического кабинета за– 3 календарных дня;
- шеф – повару, повару, кондитеру, кухонным работникам - 3 календарных дня;
- машинисту по стирке белья - 1 календарный день;
- водителю школьного автобуса за работу во вредных условиях – 3 календарных дня;

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

3.15. Дополнительные оплачиваемые отпуска для работников школы предоставляются по заявлению работника в каникулярное время, а для работников Детского сада суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

3.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам организации при экономии фонда оплаты труда:

- 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 (родители, дети, муж, жена) – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;
- члену профкома за общественную работу – 3 календарных дня;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- техническому персоналу за интенсивность работы в летний период (ремонт) – 3 календарных дня;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный педагогический стаж работы - 3 календарных дня;
- техническому персоналу за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за выполнение обязанностей дежурного учителя при отсутствии систематических замечаний в течение учебного года – 1 день.

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

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

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

- в связи с переездом на новое место 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;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

Считать периодом для исчисления средней заработной платы для начисления отпускных 12-и месячный срок, предшествующий очередному отпуску.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» осуществляется в соответствии

Положением «О системе оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «СОШ № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области».

Положение «О системе оплате труда и стимулирования работников МБОУ «СОШ № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

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

4.3. Заработная плата работника исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

-оплату труда;

-компенсационные доплаты и стимулирующие выплаты.

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

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость.

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

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

4.5. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

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

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

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения - 1,05;

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

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

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

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

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

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

4.8. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д. «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации.

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

Руководитель обязуется:

4.9. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем 2 раза в месяц. Конкретные дни выплат определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.10. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

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

4.12. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная

плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по

сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

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

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

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

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

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

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Положению «О системе оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «СОШ № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области», а также:

- за работу в сверхурочное время оплату производить в размере двойной оплаты или по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты

по день фактического расчета включительно независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

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

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

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

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

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

4.25. Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

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

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

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

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

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

4.31. Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. Разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

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

5.2.7. Определить время и место для питания работников образовательных организаций, 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 профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

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

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

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

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

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

5.2.12. В установленные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

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

Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада

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

награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

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

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

- в размере 901 рубля.

5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся

квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

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

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

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

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

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

5.8. Работодатель обязуется:

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

5.8.2. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.8.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

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

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

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

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

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

5.8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

5.8.11. 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.

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

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

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

5.8.15. 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.

5.8.16. 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.

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

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

5.8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

5.9. Работник в области охраны труда обязан:

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

5.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.9.3. 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.

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

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

6.0. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5

ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

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

7.3.6. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20%(ст.377 ТК РФ).

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

7.3.8. 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.

7.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным

инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по коллективным и трудовым спорам.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.14. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

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

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

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

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

9.9. 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 рассмотрен на общем собрании работников образовательной организации «4» июня 2018 года.

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 2
имени С. И. Подгайнова
г. Калининска
Саратовской области»

(подпись, Ф.И.О.)

М.П. МБОУ «СОШ №2
имени С.И. Подгайнова
г.Калининска
Саратовской области»
«5» июня 2018 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 2
имени С. И. Подгайнова
г. Калининска
Саратовской области»

(подпись, Ф.И.О.)

«5» июня 2018 г.



ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С. И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области».
- 1«А». Правила внутреннего трудового распорядка работников дошкольного структурного подразделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени С. И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка».
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Соглашение по охране труда.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
6. Пенсионное страхование работников.
7. Развитие персонала.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

«Средняя общеобразовательная школа № 2

г. Калининска Саратовской области»

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя (школы) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и школа (как юридическое лицо - работодатель), представленная директором школы.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой - хранится в школе.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - не свыше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- 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, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются школой.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана под расписку работника:

- а) ознакомить с Уставом школы и коллективным договором;
- б) ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из копии документа удостоверяющего личность (паспорт), копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 4, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

2.12. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник школы имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник школы имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.2.4. отдых установленной продолжительности;

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

3.2.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов;

3.2.8. участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;

3.2.9. защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

3.2.11. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник школы обязан:

3.3.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ "Об образовании в РФ", Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.3.2. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

3.3.3. воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.3.4. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;

3.3.5. содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

3.3.6. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.7. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

3.3.8. соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.3.9. быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.3.10. систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

3.3.11. быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

3.3.12. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

3.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях - оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

3.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности администрации школы

4.1. Администрация школы в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

4.1.5. принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Уставом школы.

4.2. Администрация школы обязана:

4.2.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

4.2.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.4. контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

4.2.5. своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

4.2.6. организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

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

4.2.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

4.2.9. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;

4.2.10. обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные

сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

4.2.11. принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

4.2.13. обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;

4.2.14. организовывать горячее питание учащихся и сотрудников школы;

4.2.15. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в управление образованием.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы школы определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы. (В школе может быть установлена пятидневная или шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходным днем соответственно.)

5.2. График работы школьной библиотеки определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45,

40 и 35 минут устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.4. Администрация школы предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 18 часов и имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается не менее чем за 15 мин до начала его уроков. Урок начинается сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, перевода части классов-комплектов в школы-новостройки той же местности, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 30 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). Дежурный учитель докладывает дежурному администратору о всех замечаниях, при необходимости в письменной форме. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее чем за одну неделю до начала каникул.

5.11. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в четверть, классные - не реже одного раз в месяц.

5.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – до 1,5 часов, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 20 минут до 1,5 часа.

5.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий).

5.14. Администрации школы запрещается:

- а) привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля,

надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут посещать уроки в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя и в их присутствии. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Время отдыха

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

7.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. 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, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, настоящими Правилами, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

8.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного

взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава 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.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

8.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

Экземпляр Правил вывешивается в учительской.

Срок действия данного локального акта не ограничен.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ

дошкольного структурного подразделения
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2
г. Калининска Саратовской области» -
Детский сад «Почемучка»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников дошкольного структурного подразделения МБОУ «СОШ №2 г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка» (далее - Детский сад), основные правила, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива образовательного учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор школы по представлению руководителя структурного подразделения, (далее руководитель СП) и профкома МБОУ «СОШ №2 г. Калининска Саратовской области».

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководителем СП, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Поступающий на основную работу при приёме представляет следующие документы:

- паспорт; - трудовую книжку; - документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории; - медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; - свидетельство ИНН; - справку об отсутствии судимости.

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют:

- копию трудовой книжки; - справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории; - паспорт; - документы об образовании; - копию медицинской книжки с отметкой о допуске к работе или ее копию; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; - свидетельство ИНН; - документы о повышении квалификации; - справку об отсутствии судимости.

2.3. Приём на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление на имя директора школы; - составляется и подписывается трудовой договор; - издаётся приказ о приёме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись; - оформляется личное дело на нового работника (листок по учёту кадров; автобиография; копии документов об образовании, повышении квалификации, приказ о назначении);

2.4. При приёме на работу или при переводе работника на другую работу руководитель СП обязан:

- разъяснить его права и обязанности; - познакомить с должностной инструкцией, с содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его

труда; - с Коллективным договором; - с Уставом школы; - с Правилами внутреннего трудового распорядка; - с инструкцией по охране труда; - инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни детей; - ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношения к его трудовой функции.

2.5. Трудовые книжки хранятся в школе в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.6. Перевод, перемещение работника на другую работу производится в соответствии со Статьей 72.1 ТК РФ. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. В связи с изменениями в организации работы детского сада (изменение режима работы, количества групп, введения новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другое. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Если существенные прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.8. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключённый на определённый срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении в письменной форме согласия выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.10. Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты лишь в случаях, предусмотренных ст. 81 и 83 ТК РФ.

2.11. В день увольнения директор школы обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении, а также по

письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов; - предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором; - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; - обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины.

3.2. Руководитель СП обязан:

- обеспечить соблюдение требований Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.
- организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы.
- закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.
- соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников детского сада и детей.
- обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы.
- осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы детского сада, поддерживать и поощрять лучших работников.
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- своевременно предоставлять ежегодные отпуска работникам детского сада с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом

мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

4.1. Работники детского сада обязаны:

1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка детского сада, соответствующие должностные инструкции.
2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.
3. Систематически повышать свою квалификацию.
4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, во всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.
5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
6. Беречь имущество детского сада, соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.
7. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях.
8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками детского сада.
9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в детском саду документацию.
10. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п.1 – 10 настоящего документа).

4.2. Воспитатели ДОУ обязаны:

1. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед. персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, чётко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательного учреждения и на детских прогулочных участках.
2. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания,

консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнёров.

3. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре и заведующему.

4. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения.

5. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

6. Вести работу в информационно-методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.

7. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении детского сада.

8. В летний оздоровительный период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством медсестры, старшего воспитателя.

9. Работать в тесном контакте с руководителем СП, специалистами, вторым педагогом, помощником воспитателя в своей группе.

10. Чётко планировать свою образовательную, воспитательную деятельность, соблюдать правила и режим ведения документации.

11. Уважать личность ребёнка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

12. Защищать и представлять права ребёнка.

4.3. Работники детского сада имеют право:

1. Допускать на свои занятия руководителя СП и представителей общественности по предварительной договорённости с руководителем СП.

2. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, развивающую предметно-пространственную среду своей группы.

4.4. Воспитатели и специалисты детского сада обязаны:

1. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медицинской сестры, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательного учреждения.

2. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и коррекционного обучения, проводить совместно с воспитателями группы родительские собрания, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнёров.

3. Следить за посещаемостью детей своей группы, доводить до сведения администрации причины долгого отсутствия детей.
4. Готовить детей к поступлению в школу.
5. Выполнять учебный план, режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические игры и пособия, в работе с детьми использовать современные методы и приёмы работы, принципы личностно-ориентационной педагогики.
6. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других специалистов.
7. Вести работу в информационно-методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.
8. Совместно с воспитателями, музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ.
9. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, педагогами, помощником воспитателя в своей группе.
10. Чётко планировать свою коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести определённую документацию, указанную в должностных обязанностях.
11. Уважать личность ребёнка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.5. Работники ДОУ имеют право:

1. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДОУ.
2. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.
3. Проявлять в работе творчество, инициативу.
4. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.
5. Обращаться, при необходимости, к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.
6. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
7. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.
8. На совмещение профессий (должностей).
9. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно – гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабжённого необходимыми пособиями и иными материалами.
10. Работник имеет право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчёта 36 часов в неделю.

5.2. Режим работы Детского сада установлен Учредителем, исходя из потребностей населения и возможностей бюджетного финансирования. Режим работы и пребывания детей в детском саду является следующим:

- пятидневная рабочая неделя;
- 12-часовой режим пребывания - от 7.00 до 19.00.;
- в предпраздничные дни окончание работы Учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчёта 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

5.4. Графики работы утверждаются директором и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на видном месте.

5.5. Руководитель СП организует учёт рабочего времени и его использования всех работников детского сада.

5.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить руководителя СП как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день – выхода на работу.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДЕТСКОГО САДА

6.1. Режим работы детского сада определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы. Время начала и окончания работы детского сада (Приложение №1) устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с местными органами самоуправления.

6.2. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.3. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседание педагогического совета проводится не реже трёх раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительское собрание – более полутора часов.

6.4. Работникам детского сада предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых

работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписания занятий и график работы;

отменять занятия и перерывы между ними;

называть детей по фамилии;

говорить о недостатках и неудачах ребёнка при других родителях и детях;

громко говорить во время сна детей;

унижать достоинство ребёнка.

6.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях в ДООУ по согласованию с руководителем СП.

6.7. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.8. Незаконное соби́рание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну.

6.9. В помещениях ДООУ запрещается:

находиться в верхней одежде и головных уборах;

громко разговаривать и шуметь в коридорах;

курить в помещениях.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За добросовестно выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

-объявление благодарности;

-премирование;

-награждение ценным подарком;

-награждение почётной грамотой;

-представление к званию лучшего по профессии.

7.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учёта.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к государственным наградам и присвоению званий.

8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности. Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, предшествующую работу, поведение работника, обстоятельства, при которых был совершен проступок. Не обязательно применять меры взыскания в той последовательности, в какой они расположены в ст. 192 ТК РФ.

8.3. За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул или появление на работе в нетрезвом состоянии работник несет персональную ответственность.

8.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

8.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделённым правом приёма и увольнения данного работника – директором школы.

8.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального этики может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.9. Взыскание объявляется приказом. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня подписания.

8.10. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.11. Дисциплинарное взыскание через 1 год автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя СП или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.13. Педагоги детского сада могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью воспитанников по ст.81 ТК РФ Закона РФ.

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.14. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласия с профсоюзным органом.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

Приложение №1 к правилам внутреннего трудового распорядка

График работы

сотрудников дошкольного СП МБОУ «СОШ №2 г. Калининска
Саратовской области» - Детский сад «Почемучка»

Руководитель структурного подразделения:

Ненормированный рабочий день, при 40 часовой рабочей неделе.

Воспитатели групп по сменному графику:

1 смена: с 7.00 – 14.20

2 смена: с 11.40 - 19.00

Младшие воспитатели:

с 08.00 до 17.30 перерыв 13.00-14.30;

с 08.00 до 17.30 перерыв 13.00-14.30;

Старший воспитатель: (0,25 ст.) -скользящий график

Медицинская сестра: 7.30 – 15.50 (перерыв с 12.00 -12.30)

Музыкальный руководитель– 24 часовая рабочая неделя

<i>по следующему графику:</i>	<i>график проведения утренней гимнастики:</i>
понедельник с 8.00 - 13.00	- группа раннего возраста 8.00 - 8.07
вторник с 8.00 - 13.00	- младшая группа 8.07 - 8.15
среда с 13.00 - 16.00	- средняя группа 8.20 – 8.27
четверг с 8.00 - 14.30	- старшая- подготовительная группа 8.30 – 8.40
пятница с 8.00 - 12.30	

Педагог-психолог: (0,25 ст.) -скользящий график

Логопед: с 15.30 -16.30 – (0,25 ст.) при 24 часовой рабочей недели

Шеф повар : 08.00-17.00 перерыв 13.00-14.00

Повар: 10.00-18.00; перерыв 13.00-14.00

Завхоз: 08.00-17.00 перерыв 12.00-13.00;

Слесарь-сантехник: -скользящий график

Машинист стирке белья: 08.00-17.00 перерыв 12.00-13.00;

Рабочий: 08.00-17.00 перерыв 12.00-13.00;

Дворник: 07.00-16.00 перерыв 12.00-13.00;

Сторожа:

по скользящему графику в вечернее, ночное время с 19.00 – 7.00,

сутки в выходные и праздничные.

Электрик: (0,5 ст.) - скользящий график

Приложение № 2 к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Директор школы	6
2. Заместитель директора по УВР	6
3. Заместитель директора по ВР	6
4. Заместитель директора по безопасности	6
5. Руководитель дошкольного структурного подразделения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка»	6
2. Заместитель директора по АХЧ	3
3. Шеф - повар	3
4. Работники столовой	3

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
№ 2 Г. КАЛИНИНСКА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МОУ «СОШ № 2 г. Калининска Саратовской области».

1.2 Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Саратовской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3 Оплата труда работников образовательных учреждений определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержания обучающихся (далее – норматива финансирования);

б) количества учащихся в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times Д \times У,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – областной норматив финансирования;

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

У – количество учащихся в учреждении.

III. Формирование части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей образовательных учреждений

3.1. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \cdot \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Размер централизованной доли фонда оплаты труда определяется ежегодно нормативным актом Правительства Саратовской области и не должен превышать 5%, а в период апробации 1 % от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

4.1. Учреждение самостоятельно 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.

Норматив финансирования позволит учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

4.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 20% общего фонда оплаты труда учреждения.

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

а) административно-управленческий персонал учреждения (директор общеобразовательного учреждения, заместители директора по УР, УВР, ВР, АХЧ, руководитель структурного подразделения др.);

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, мастер производственного

обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности педагог-библиотекарь и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, инспектор/специалист по кадрам, заведующий библиотекой, секретарь, инженер по обслуживанию компьютерной техники, инженер по охране труда и технике безопасности, диспетчер образовательного учреждения и др.);

д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, вахтёр, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту оборудования и др.)

и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТипп + ФОТууп + ФОТоп, где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп – фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТууп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп – фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. 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 (ФОТууп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТб х пп, где:

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

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

4.7. 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.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

5.2. Коэффициент специальной части ФОТпп - 0,3.

5.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

5.4. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

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

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника 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 учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости (учебной нагрузки) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

Для расчета стоимости 1 ученико-часа по состоянию на 01 сентября текущего года учреждением самостоятельно определяются размеры доли стимулирующей части фонда оплаты труда, доли фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, доли специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, доли аудиторной занятости части фонда оплаты труда.

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \cdot 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times b) \cdot n \cdot 52}, \text{ где}$$

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

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

а – среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

n = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 классы.

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению;

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

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

5.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения – 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика, элективные курсы по данным предметам - 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, элективные курсы по данным предметам, 1 – 4 классы начальной школы – 1,03;

д) право, экономика, технология, элективные курсы по данным предметам – 1,02;

е) физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, ОЗОЖ, экология, краеведение, основы религиозных культур и светской этики – 1,0.

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

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в **Приложении № 2** к настоящему Положению);

П – выплата за применение в работе информационных технологий.

6.2. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется:

средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения.

При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

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

VII. Гарантии работникам образовательных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

7.1. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле: $Z_{пп} = O + C + B$, где

Зпп – заработная плата педагогического работника;

О- оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – специальная часть заработной платы;

В - дополнительные выплаты в целях неуминьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

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

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определен в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

8.4. Порядок распределения централизованного фонда стимулирования руководителей (директоров) общеобразовательных учреждений определен в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

8.5. Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

8.6. Группа по оплате труда руководящих работников определяется не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

8.7. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

8.8. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения.

8.9. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении определяется по списочному составу на начало учебного года.

8.10. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

IX. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения.

9.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего оклада педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \cdot \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

9.3. Должностные оклады заместителей директора, кроме заместителя директора по АХЧ, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора (по истечении срока высшей категории). Должностной

оклад заместителя директора по АХЧ составляет 50% от должностного оклада директора.

9.4. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

9.6. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающего (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно; за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1,0 0,5 1,0
3.	Наличие групп продленного дня		до 20,0
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10,0
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15,0
6.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15,0
7.	Наличие автотранспортных средств и другой техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3,0, но не более 20,0
8.	Наличие учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50,0

9.	Наличие обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждениями или на их базе	из расчета за каждого обучающего (воспитанника)	0,5
10.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) классов (групп)	из расчета за каждого обучающего (воспитанника)	1,0

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

10.1 Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МБОУ «СОШ № 2 г. Калининска Саратовской области»

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

1. Работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Выплаты работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Компенсационный коэффициент (от оклада работника/ставки/ от заработной платы за аудиторную занятость)
1. 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
за работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 0,12
2. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за выполнение функций классного руководителя, за работу по подготовке и проведению культурно-массовой работы с обучающимися, проведение родительских собраний и работу с родителями в общеобразовательных классах с предельной наполняемостью не менее 25 чел.; в специальных (коррекционных) классах - не менее 15 чел. В классах (классах-комплектах) с меньшей наполняемостью размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося.	до 1000 рублей
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	

5-11 классов	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, информатике	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
за заведование учебно-опытным участком	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов, потребности учреждения)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики /ИКТ (при отсутствии в штате соответствующей должности)	0,05 за каждый работающий компьютер
за установку и обслуживание музыкальной и мультимедийной аппаратуры	до 0,30
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,15
за руководство межшкольными, муниципальными методическими объединениями	до 0,15
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	0,20
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу заместителя председателя профсоюзной организации)	до 0,10
за выполнение функций школьного оператора мониторинга КПО, за выполнение функций инженера по обслуживанию компьютерной техники, за работу с программным обеспечением школьных компьютеров	до 0,50
за работу с конфиденциальной информацией	до 0,20
за ведение протоколов педагогического совета, совещаний при директоре	до 0,15
за работу в сети Интернет (школьный сайт, официальный сайт Российской Федерации по размещению информации о размещении заказов)	до 0,10
за работу с базами данных и информационными технологиями	до 0,20
за руководство контрактной службой	до 0,50
за активное участие в федеральном, региональном, муниципальном эксперименте	до 0,10
за применение в работе информационных технологий	100рублей
за работу руководителем оздоровительного летнего лагеря на базе школы (на срок работы лагеря)	до 0,50
за наставничество (за выполнение функций наставника молодого специалиста)	до 0,05
за работу в специальных (коррекционных) классах (с наполняемостью не менее 10 человек)	до 0,15
за выполнение функций секретаря руководителя/секретаря учебной части	до 0,50
за выполнение функций сопровождающего при подвозе обучающихся на школьном автобусе	до 0,50
за участие в организации питания обучающихся	до 0,10

Надбавки к должностному окладу

5.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается надбавка за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель РСФСР» в размере 1601 рубль.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), награжденным нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионального технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ» выплачивается надбавка в размере 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям надбавка выплачивается по одному основанию.

5.2. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

5.3. Надбавка педагогическим работникам с педагогическим стажем более 3 лет, вновь принятым на работу в учреждение, а также работникам данного учреждения, вышедшим из отпуска по уходу за ребёнком или из длительного отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной преподавательской работы, устанавливается в размере до 30 процентов должностного оклада/аудиторной занятости на период до одного года (до момента получения выплат стимулирующего характера).

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
МБОУ «СОШ №2 г. Калининска Саратовской области»

1. Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной

деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{mn} \times Ч_{аз_i} \times Y_i \times A \times K_i,$$

где

C_{mn} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз_i}$ - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Y_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

2. Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ п/п	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент	Нагрузка (час/нед)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классных руководителей	до 1	4
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1	1
3.	Кружковая работа	до 1	до 9
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований (подготовка к олимпиадам)	до 1,2-1,5	
5.	Консультация и дополнительные занятия с обучающимися; коррекционные занятия	до 0,5	
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03	1
7.	Подготовка к урокам	до 0,03	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МБОУ «СОШ №2 г. Калининска Саратовской области»

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников**

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 2г.Калининска Саратовской области», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы.

2. Положение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом "Об образовании в РФ", нормативно-правовых актов Саратовской области и Калининского МР.

3. Работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) для педагогических работников общеобразовательных учреждений, не осуществляющих непосредственно учебный процесс;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

3.2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:
ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса-10%; водителям первого класса (наличие категорий В,С,Д)-25%.

3.3. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию для педагогических работников учреждения, не осуществляющих непосредственно учебный процесс, в том числе воспитателей, в соответствии с нормативно-правовыми актами Саратовской области, администрации Калининского муниципального района.

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

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

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

3.4. Педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно учебный процесс, не имеющим квалификационной категории, в том числе воспитателям, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в соответствии с нормативно-правовыми актами Саратовской области и Калининского муниципального района.

3.5. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), (с учетом аудиторной нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя, иных педагогических работников учебно-вспомогательного персонала и заместителей директора школы, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Каждому критерию присваивается определенное

максимальное количество баллов. Возможно дополнительное количество баллов - сверх критериев. Общая максимальная сумма баллов - 100.

В исключительных случаях решение о большем количестве баллов принимает специальная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

5. Допускается установление условий стимулирования, связанных с выполнением работы, не входящую в должностные обязанности работника. Порядок стимулирования работников учреждения образования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по итогам учебного года (по состоянию на 01 сентября текущего года).

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

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется по представлению руководителя учреждения специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, в которую входит директор школы, заместители директора, представители профсоюзной организации.

2. Административные и педагогические работники учреждения, а также старший вожатый, заведующий библиотекой, библиотекарь самостоятельно, один раз в год, перед началом нового учебного года, заполняют портфолио результатов своей деятельности за отчетный период (сентябрь-август) и передают в комиссию для проверки.

Работники школы, имеющие совместительство по разным должностям, портфолио на стимулирующие выплаты собирают только по одной должности (по своему усмотрению).

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии не позднее 26 августа.

4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей.

5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Учитывается распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость и иных работников школы (иных педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и заместителей директора школы).

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;

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

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

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

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

4. Структура оценки состоит из нескольких блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

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

6. Учителям первых классов в случаях уменьшения итогового балла по критериям и показателям профессиональной компетентности и результативности деятельности для стимулирующих выплат по сравнению с предыдущим отчетным периодом, сохраняется ранее установленное количество баллов по критериям и показателям профессиональной компетентности и результативности деятельности в четвертых классах/предыдущих классах.

7. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем, заместителями руководителя учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

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

3. Для получения размера стимулирующих выплат работнику за период с сентября текущего года по август следующего года включительно показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника по результатам предыдущего финансового года. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября текущего года по август следующего года включительно.

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

V. Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за отчетный период за фактически отработанное время при наличии средств после выплат для доведения до МРОТ (минимального размера оплаты труда) из стимулирующего фонда.

2. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества и результативности труда каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

3. Размер выплат стимулирующего характера каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяет специальная комиссия.

4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе контроля профессиональной деятельности каждого работника администрацией школы.

5. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями ежемесячно или единовременно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

6. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 5 баллов в зависимости от степени достижения результатов и должности/профессии. В итоге количество баллов пересчитывается в процентном отношении от оклада работников.

7. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

VI. Порядок премиальных выплат

1. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:
 - ✓ премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
 - ✓ выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - ✓ выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - ✓ выдвижение творческих идей в области деятельности;
 - ✓ премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).
2. 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.
3. Единовременные премии предусматриваются к юбилейным датам (женщинам -55 лет, мужчинам -60 лет) до двух МРОТ, к профессиональным праздникам.
4. Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.
5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, аудиторной занятости). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда
учителя-предметника/ учителя начальных классов

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень предоставляемого содержания образования.	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10 - 11 классов)К1П1</u>				
0		до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0		3	5	7	9	
<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (система Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, система Л.В. Занкова, ОС «Школа 2100», УМК «Начальная школа XXI века», УМК «Гармония») К1П2</u>						
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0		3	5	7	9	
<u>3) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П3</u>						
школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	выставляется максимально возможный балл	
2		5		9		
Подтверждающие документы: рабочие программы педагогов, утвержденные руководителем учреждения, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию ¹ . Стр. __1 Справка _____ Для учителя нач. кл. (К1П2+К1П3):2, Для учителя-предметника (К1П1+К1П2+К1П3):3						

Максимальный балл по критерию - 9 б.

Итого по критерию 1:

2.	Уровень профессиональной культуры педагога	<u>1) доля обучающихся, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u>				выставляется максимально возможный балл	
		не использует	использует только во внеучебной деятельности	использует только в учебной деятельности	использует в образовательном процессе (в учебной и внеучебной деятельности)		
		0	5	7	10		
		Подтверждающие документы: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию. Стр. _____					
		<u>2) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе К2П2</u>					
		участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
		10	10	10	10	10	
		Подтверждающие документы: сертификат, электронные версии контрольно-измерительных материалов, краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная директором, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д. Стр. _____					
		<u>3) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u>					
		использование на уроках метода защиты проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально	наличие призовых мест на конкурсах социально	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально	выставляется сумма баллов

			значимых проектов школьного уровня	значимых проектов муниципального уровня	регионального уровня	значимых проектов более высокого уровня	
		1	2	3	4	5	
Подтверждающие документы: справка, подтвержденная зам.директора, копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д. Стр. _____							
4) результативность исследовательской деятельности учителя К2П4							
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие докладов, призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие докладов, призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие докладов, призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие докладов, призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		выставляется сумма баллов
		1	2	3	4	5	
Подтверждающие документы: копии протоколов педсоветов, копии распорядительных документов по результатам участия, грамоты, дипломы и т.д.							
Для всех учителей (К2П1+К2П2+К2П3+К2П4):4 Максимальный балл по критерию 15б.							
Итого по критерию 2:							
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	<u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ КЗП</u>					выставляется максимально возможный балл
	соответствует установленному на федеральном уровне допустимому порогу	выше установленного на федеральном уровне допустимого порога	50-65% от максимального балла по району	66-80% от максимального балла по району	81-100% от максимального балла по району		
	5	7	10	12	15		
Подтверждающие документы: информация о результатах ЕГЭ и годовых отметках, заверенная директором							

<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</u>				выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
0	5	10	15	
Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором				
<u>3) динамика качества знаний в течение отчетного периода КЗП4</u>				выставляется максимально возможный балл
сохранение при среднем качестве знаний до 30%	сохранение при среднем качестве знаний 30 - 49%	Повышение у 1-2	Повышение у 3-4 или стабильное, более 50 %	
5	10	12	15	
Подтверждающие документы: отчёт успеваемости по предмету из классных журналов /электронных, заверенный директором				
<u>4) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5</u>				выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
0	5	10	15	
Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором				
<p>Для педагогов, работающих в 4, 9, 11 кл.: В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей (КЗП1+КЗП2+КЗП3):3 Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: (КЗП3+КЗП4):2 Для учителей физической культуры, технологии, ИЗО, музыки, ОБЖ (КЗП3) Максимальный балл по критерию – 15 б.</p> <p>Итого по критерию 3:</p>				
4.	Результативность внеучебной деятельности	<u>1) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах</u>		выставляется

ности обучающихся по преподаваемым предметам	<u>(только очные) К4П1</u>					сумма баллов
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 10 2 и более - 12	Участие 6 б. (за всех), либо 1 призовое место-12	Участие 7 б. (за всех), либо 1 призовое место - 13	Участие 8 б.(за всех), либо 1 призовое место - 14	
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов					
	<u>2) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П2</u>					выставляется сумма баллов (не более 30 для заочных, очные без ограничения)
	0	школьный (за каждый конкурс считать 1 призовое место)	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 6	Участие 3 б. (за всех), либо 1 призовое место - 12 2 и более - 13	Участие 4 б.(за всех), либо 1 призовое место - 13 2 и более - 14	Участие 5 б.(за всех), либо 1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	<u>3) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П3</u>					выставляется сумма баллов (не более 30 для заочных, очные без ограничения)
	0	Школьный(за каждый конкурс считать 1 призовое	муниципальный	региональный	более высокий уровень	

	место)				
0	1 призовое место - 6	Участие 6 б.(за всех), либо 1 призовое место - 12 2 и более - 13	Участие 7 б.(за всех), либо 1 призовое место - 13 2 и более - 14	Участие 8 б.(за всех), либо 1 призовое место - 14 2 и более - 16	
<u>4) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П4</u>					выставляется сумма баллов (не более 30 для заочных, очные без ограничения)
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	Участие 3 б. 1 призовое место - 6	Участие 5 б. 1 призовое место - 12	Участие 6 б. 1 призовое место - 13	Участие 7 б. 1 призовое место - 14	
<u>5) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П5</u>					выставляется сумма баллов (не более 30 для заочных, очные без ограничения)
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место - 2	1 призовое место - 12	1 призовое место - 13	1 призовое место - 14	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов					
<u>6) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П6</u>					выставляется максимально возможный балл

		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		
		0	5	7	10		
Подтверждающие документы: информация директора							
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям (К4П1+К4П2+К4П3+К4П4+К4П6):5							
Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям (К4П1+К4П2+К4П3+К4П4+К4П6):5							
Для учителей физической культуры (К4П4+К4П5+К4П6):3							
Итого по критерию 4:							
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	<u>1) количество общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П1</u>					выставляется сумма баллов
		Школьный уровень		Муниципальный уровень			
		1 мероприятие - 5 баллов, участие -1		1 мероприятие -10 баллов, участие – 3балла			
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по итогам мероприятий					
		<u>2) доля мероприятий, в которых принял участие класс, от общего количества школьных мероприятий (% от общего списка по школе по звеньям), участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П2</u>					выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
		0	2	5	10	15	
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, благодарственные письма, грамоты, дипломы					
		<u>3) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П3</u>					выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %		50% - 79 %		80% и более	
	1		7		10		
	Подтверждающие документы: справка, заверенная Вербиной Н.И., Белоглазовой В.В. (с учетом бесплатного						

	питания)					
	<u>4) 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.) К5П4</u>					выставляется максимально возможный балл
	менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более	
	0	2	6	8	10	
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих об участии в мероприятиях					
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям (К5П1+К5П2+К5П3+К5П4):4 Максимальный балл по критерию – 11 б. Итого по критерию 5:						
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе					
	<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, профессиональных конкурсах К6П1</u>					выставляется сумма баллов
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	5 (за каждый)	10 (за каждый)	15 (за каждый)	17	
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, протоколов совещаний, семинаров и т.д.					
	<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2</u>					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	Подтверждающие документы: копии материалов с указанием источника публикации и даты					
	<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, в организации итоговой аттестации К6П3</u>					выставляется сумма баллов
	0	школьный	муниципальный	региональный	более	

			(организатор на экзамене)	(зам. председателя подкомиссии, член подкомиссии)	высокий	
	0	1 (за каждый)	2 (за каждый)	3 (за каждый)	4 (за каждый)	
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов					
	<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.)</u>					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный и более высокий		
	0	5	10	15		
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, дипломов, грамот					
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям (К5П1+К5П2+К5П3+К5П4):4 Максимальный балл по критерию - 22 б.					
	Итого по критерию 6:					
7.	Общественная деятельность педагогического работника	<u>1) педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>				выставляется максимально возможный балл
	школьной					
	1- член, 2- член профкома					
	Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации					
	<u>2) педагог является членом регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2</u>					выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной		региональной		
	1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		

	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации	
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации	
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям (К7П1+К7П2):2 Максимальный балл по критерию – 3 б.	
	Итого по критерию 7:	
	Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-7, суммируются.	
	Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):	
	1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов	
	2. Обход микрорайона – 5 баллов	
	3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое	
	Подтверждающие документы: приказы, сертификаты	
	4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах	
	1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней
	Итого по дополнительным баллам:	
	Максимальный балл по критериям - 100	
	ИТОГО:	

Экспертная комиссия:

Ознакомлен(а): _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»

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

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 15				Выставляется сумма баллов	
		1) Апробация социально значимых технологий воспитательной работы					
		организация шефской помощи 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					
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов)					выставляется максимально возможный балл
		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		2	5	10	15		
		Подтверждающий документ: программа, справка с указанием количества детей, закрепленных за данным воспитателем, и доли детей, занимающихся по разработанной им программе					
		3) Систематическое проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения					выставляется максимально возможный балл
Реже 1 раза в месяц	1 раз в месяц	2 раза в месяц					
0	10	15					
Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка							
4) Применение в воспитательной деятельности метода проектов				выставляется максимально возможный балл			
использование в воспитательной деятельности метода защиты проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня				
7	12	16 (выставляется по всему показателю 4)	17 (выставляется по всему показателю 4)				

		Подтверждающий документ: бюджет проекта, если он получил материальную поддержку, буклеты по итогам выполненных проектов, приказ об итогах выполненного проекта, письма поддержки от сторонних организаций, публикации в СМИ						
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 –4)								
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 21					выставляется максимально возможный балл	
		1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности						
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		
		10		15		20		
		Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя						
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		участие воспитателя в конференциях режиме on-line	использование в образовательном процессе ЦОР	использование в воспитательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно- методических комплектов	использование электронных форм консультирования во внеучебной деятельности	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		выставляется сумма баллов
		5	5	5	5	5		
		Подтверждающий документ: сертификат, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, справка-перечень						
		3) Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей.						выставляется максимально возможный балл
		Полное соответствие			Частичное соответствие			
		20			10			
Подтверждающий документ: аналитическая справка, справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик.								
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				
5		10		15				
Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты					20			

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 4)							
3.	Динамика уровня воспитанности детей	Максимальный балл по критерию - 20			выставляется максимально возможный балл		
		1) Наличие у воспитателя программы мониторинговых исследований уровня воспитанности детей					
		Да	Есть отдельные диагностические исследования, не представляющие собой целостной программы	Нет			
		20	10	0			
		Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей					
		2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности в соответствии с программой мониторинговых исследований				выставляется максимально возможный балл	
		Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %			более 70 %
		0	10	15			20
		Подтверждающий документ: итоги мониторинга					
		3) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)				выставляется максимально возможный балл	
		наличие		отсутствие			
		0		20			
		Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период					
		4) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних				выставляется максимально возможный балл	
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение				
20	15	10	0				
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.							
Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 –4)							
4.	Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 23			выставляется максимально		
		1) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность					

	1 - 2 направления	3 направления	4 – 5 направлений	возможный балл		
	8	10	20			
	Подтверждающий документ: программа					
	2) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя				выставляется максимально	
	0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	возможный балл
	0	2	5	10	20	
	Подтверждающий документ: справка с указанием количества общешкольных мероприятий и доли мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					
	3) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем				выставляется максимально	
	менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	возможный балл
	0	2	10	20	20	
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей					
	4) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям				выставляется максимально	
	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций или коллективов		возможный балл
	0	15		20		
	Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка					
	5) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем				выставляется сумма баллов	
	школьный уровень (за каждый конкурс считать 1 призовое место) 11 баллов	муниципальный уровень Участие 3 б. (за всех), либо 1 призовое место - 12		региональный уровень Участие 4 б.(за всех), либо 1 призовое место - 13 2 и более - 14 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 - 5:						
5	Результативность	Максимальный балл по критерию -18				

участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах профессиональных конкурсах				выставляется сумма баллов	
	0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
	0	7	12	15		20
	Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты					
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется максимально возможный балл	
	школьный		муниципальный	региональный		более высокий
	3		7	12		16
	Подтверждающие документы: копии материалов с указанием источника публикации и даты					
	3) Участие воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий, в организации итоговой аттестации				выставляется сумма баллов	
	0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
	0	1 (за каждый)	2 (за каждый)	3 (за каждый)		4 (за каждый)
	Подтверждающий документ: приказ о назначении					
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.				выставляется максимально возможный балл	
	школьный уровень		муниципальный	региональный		более высокий
10		13	16	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 - 3			выставляется максимально возможный балл	
1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения						
школьной						
1 - член 2- член профкома						
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	
	1 - член	2 - член	3 - член	
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель	
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				
Итого по критерию 6(в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 2):				
Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):				
1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов				
2. Обход микрорайона – 5 баллов				
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое				
Подтверждающие документы: приказы, сертификаты				
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах				
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы		3 балла – свыше 3-х дней		
Итого по дополнительным баллам:				
Максимальный балл по критериям - 100				
ИТОГО:				

Экспертная комиссия:

Ознакомлен(а):

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности

труда старшего вожатого

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
I.	Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией» <i>Максимальное количество баллов – 19</i>			
1.1.	Показатель «Динамика эффективности воспитательной деятельности образовательной организации (на начальной ступени обучения – для старших вожатых, на основной и старшей ступенях обучения – для педагогов-организаторов)» <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
1.1.1.	Достижение прогнозируемых результатов реализации цели и задач воспитательной программы образовательной организации по критериям и показателям эффективности, предусмотренным данной программой (на каждом из этапов):		Выставляется максимальный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: воспитательная программа образовательной организации; справка о результатах внутреннего мониторинга реализации воспитательной программы образовательной организации, заверенная руководителем образовательной организации
	- не менее 75 % прогнозируемых результатов	2		
	- не менее 95 % прогнозируемых результатов	3		
	- в полном объеме	4		
1.1.2.	Динамика результатов реализации цели и задач воспитательной программы образовательной организации по критериям и показателям эффективности, предусмотренным данной программой (на каждом из этапов):			
	- положительная динамика прогнозируемых результатов при условии их достижения менее 75 % или - стабильность прогнозируемых результатов при условии их достижения не менее 75 %	3		
	- положительная динамика прогнозируемых результатов при условии их достижения не	4		

1	2	3	4	5
	менее 75 % или - стабильность прогнозируемых результатов при условии их достижения не менее 95 %			
	- положительная динамика прогнозируемых результатов при условии их достижения не менее 95 % или - стабильность прогнозируемых результатов при условии их достижения в полном объеме	5		
1.2.	Показатель «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся» Максимальное количество баллов – 12			
1.2.1.	Создает условия для социализации обучающихся:		Выставляется максимальный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.
	- проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки	2		
	- проводит мероприятия в системе в соответствии планом (программой) воспитательной работы	3		
1.2.2.	Обучающиеся регулярно участвуют в социально-значимых делах, социально-образовательных проектах		Выставляется сумма баллов	Приложения: видеозапись, разработки воспитательных мероприятий социализирующего характера (различных форм); фото-, видеоматериалы; копии грамот, благодарственных писем, отзывы представителей общественности, властных структур, в которых дана оценка социальной активности обучающихся; анализ результатов диагностики мотивации
	- доля обучающихся (в %), с которыми работает педагогический работник, вовлеченных в социально-значимые дела, социально-образовательные проекты, не менее 15 %	3		
	- иницируют и организуют социально-значимую деятельность	4		
	- имеют положительные отзывы, благодарственные письма о проведенных мероприятиях на муниципальном уровне	5		
1.2.3.	Организует взаимодействие обучающихся с учреждениями социально-культурной, производственной и других сфер (здравоохранения, образования, спорта, правопорядка):		Выставляется максимальный балл	
	- показатель не полностью раскрыт	1		
	- единичные мероприятия на базе таких учреждений	2		
	- регулярное взаимодействие на основе совместного планирования	3		

1	2	3	4	5	
1.2.4.	Уровень мотивации обучающихся(по результатам диагностики): - показатель не раскрыт - средний и высокий уровень – не менее 70 % обучающихся - средний и высокий уровень – не менее 90 % обучающихся	0 1 2	Выставляется максимальный балл		
II.	Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)» <i>Максимальное количество баллов – 13</i>				
2.1.	Показатель «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности и др.» <i>Максимальное количество баллов – 4</i>				
2.1.1.	Создает условия для развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности: - участвует в разработке программ развития одарённых обучающихся - создает благоприятные условия при организации занятости обучающихся для реализации их способностей, интересов и потребностей	3 5	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: программа развития одарённых обучающихся, анализ и результаты ее реализации; видеозапись, конспекты, сценарии воспитательных мероприятий; отзывы обучающихся, родителей	
2.2.	Показатель «Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях» <i>Максимальное количество баллов – 9</i>				
2.2.1.	Наличие участников, призёров, победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, выставок, смотров, сетевых проектов, участие в которых осуществлялось под руководством		Выставляется максимальный	Информационно-аналитический отчет	

1	2	3	4	5
	педагогического работника: -школьного уровня	2	балл (при участии в одном конкурсе) или выставляется сумма баллов (при наличии достижений разных уровней в разных мероприятиях)	педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: копии дипломов, грамот, сертификатов обучающихся; программы конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, протоколы соревнований
	- участники или призёры или победители муниципального уровня	3		
	- участники или призёры или победители регионального и межрегионального уровня	4		
	- участники или призёры или победители федерального и международного уровня	5		
III.	Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной» <i>Максимальное количество баллов – 64</i>			
3.1.	Показатель «Продуктивное использование в воспитательной деятельности новых образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные.» <i>Максимальное количество баллов –13</i>			
3.1.1.	Совершенствует и развивает методы и средства воспитания:		Выставляется максимальный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.
	- раскрывает суть и результаты проводимых усовершенствований	2		
	- обосновывает целесообразность проводимых усовершенствований с учетом целей и задач воспитательной программы образовательной организации, условий образовательной деятельности, запросов обучающихся, родителей, раскрывает их суть и результаты	5		
3.1.2.	Использует информационно-коммуникационные технологии в образовательном (воспитательном) процессе:		Выставляется сумма баллов	Приложения: текст доклада (информационная карта) с кратким описанием собственного опыта педагогической
	- использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности	2		
	- владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах	2		

1	2	3	4	5
	- владеет навыками работы с интерактивной доской, регулярно использует цифровые образовательные ресурсы и средства	3		деятельности, основанного на совершенствовании и развитии известных форм, методов и средств воспитания;
3.1.4.	Создает здоровьесберегающую среду:		Выставляется сумма баллов	методов и средств воспитания;
	- осуществляет заботу о здоровье и безопасности обучающихся	2		видеозапись конспекты, сценарии воспитательных мероприятий,
	- формирует у обучающихся мотивацию к здоровому образу жизни, культуру здоровья, питания	3		демонстрирующие практическое применение аттестуемым педагогом новых образовательных (воспитательных) технологий, цифровых образовательных ресурсов и средств; диагностический инструментарий, анализ продуктивности использования новых образовательных (воспитательных) технологий, в том числе направленных на формирование культуры здоровья, обеспечение охраны здоровья и безопасности обучающихся; электронные адреса (ссылки на страницы) или ScreenShot Интернет-ресурсов, подтверждающие Интернет-активность аттестуемого отзывы обучающихся, родителей

1	2	3	4	5
3.2.	Показатель «Использование современных форм организации воспитательной работы» Максимальное количество баллов – 10			
3.2.1.	Организует деятельность детских общественных организаций, объединений образовательной организации, досуговую деятельность обучающихся:		Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: видеозапись, отражающая деятельность детских общественных организаций, объединений; планы работы объединений; видеозапись, сценарии досуговых мероприятий, приказы
	- использует традиционные формы организации деятельности	2		
	- способствует обновлению содержания и форм деятельности детских общественных организаций, объединений, органа ученического самоуправления образовательной организации, досуговой деятельности	3		
	- организует и проводит массовые мероприятия муниципального уровня	4		
	- организует и проводит массовые мероприятия регионального уровня	5		
3.3.	Показатель «Система индивидуальной работы с обучающимися» Максимальное количество баллов – 7			
3.3.1.	Проводит индивидуальную работу с обучающимися из социально неблагополучных семей:		Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: планы (программы) воспитательной работы, в которых отражено содержание и формы
	- организует дополнительную занятость таких обучающихся в каникулярное и свободное от учёбы время	2		
	- вовлекает обучающихся группы риска в общественно-полезную деятельность	3		
	- реализует совместно с органами профилактики мероприятия по предупреждению ухудшения ситуации воспитания таких обучающихся	5		
3.3.2.	Организует работу с обучающимися, имеющими проблемы в состоянии здоровья, развитии:		Выставляется сумма баллов	
	- учитывает индивидуальные психофизические особенности таких обучающихся при	3		

1	2	3	4	5
	<p>проведении воспитательных мероприятий</p> <p>- создает благоприятные условия при организации занятости таких обучающихся для реализации их способностей, интересов и потребностей</p>	5		<p>индивидуальной работы с различными категориями обучающихся (из социально неблагополучных семей, имеющих проблемы в состоянии здоровья, развитии);</p> <p>видеозапись, конспекты, сценарии воспитательных мероприятий;</p> <p>отзывы обучающихся, родителей</p>
3.4.	<i>Показатель «Участие в экспериментальной, инновационной деятельности»</i> <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
3.4.1.	Участвует в одной из форм инновационного поиска:		Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Документы, подтверждающие участие в одной из форм инновационного поиска и результативность этой деятельности
	- в инновационной или научно-исследовательской работе на уровне образовательной организации	2		
	- в инновационной или научно-исследовательской работе муниципального уровня	3		
	- в инновационной или научно-исследовательской работе регионального уровня	5		
3.5.	<i>Показатель «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе инновационной»</i> <i>Максимальное количество баллов – 11</i>			
3.5.1.	Участвует в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (регулярно проводит мастер-классы, тренинги, стендовые защиты, выступает с докладами на семинарах и т.д.):		Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный

1	2	3	4	5
	- образовательного учреждения	2		руководителем образовательной организации.
	- муниципального уровня	3		
	- регионального уровня	5		
3.5.2.	Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, а также в сети Интернет:		Выставляется сумма баллов	Приложения: копии программ мероприятий по распространению педагогического опыта; сертификатов; библиографические данные, копии публикаций
	- школьный уровень	1		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
	- федерального уровня	5		
3.6.	<i>Показатель «Непрерывность образования педагогического работника»</i> <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
3.6.1.	Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах:		Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: удостоверения, свидетельства, сертификаты, справки об окончании курсов, семинаров, в том числе в дистанционной форме, стажировок и других форм образования
	- по дополнительным профессиональным образовательным программам по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности), включающим общетеоретический и предметно-технологический блоки, в объеме не менее 108 часов	5		
	- стажировки, семинары.	3		
	- самообразование, включая участие в профессиональных конференциях, круглых столах.	3		
3.7.	<i>Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника»</i> <i>Максимальное количество баллов – 3</i>			

1	2	3	4	5	
3.7.1.	Участвует в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований: -школьный уровень - муниципального уровня - регионального уровня	2 3 5	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: копии приказов, справки о включении педагогического работника в соответствующую комиссию, жюри, судейский состав, благодарственные письма с печатью учреждения	
3.8.	Показатель «Награды и поощрения педагогического работника за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности» Максимальное количество баллов – 6				
3.8.1.	Имеет в период грамоты, поощрения, благодарственные письма по профилю работы: - образовательной организации - муниципального уровня - регионального уровня	1 2 3			Выставляется сумма баллов
IV.	Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах» Максимальное количество баллов – 21				
4.1.	Показатель «Методическая работа» Максимальное количество баллов – 8				
4.1.1.	Участвует в работе методических советов, объединений, педагогических советов:		Выставляется	Информационно-	

1	2	3	4	5
			сумма баллов	аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации	1		
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений муниципального уровня	2		
			Выставляется максимальный балл	Приложения: копии приказов, справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, советов; копии приказов о назначении наставников, отзывы молодых педагогов; копии свидетельств, сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или ScreenShot сетевого сообщества
4.1.2.	Участвует в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, педагогов: - школьного уровня	1	Выставляется сумма баллов	
	- муниципального уровня	2		
	- краевого уровня	3		
4.2.	<i>Показатель «Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса»</i> <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
4.2.1.	Участвует в разработке воспитательной программы образовательной организации или структурного подразделения:		Выставляется сумма баллов	Приложения: копии воспитательной программы, программы досуговой деятельности результаты диагностических исследований
	- курирует воспитательную программу или программу досуговой деятельности	2		
	- отслеживает результативность реализации воспитательной программы или программы досуговой деятельности	3		
4.2.2.	Разрабатывает продукты педагогической деятельности (программные, методические, дидактические материалы), прошедшие внешнюю экспертизу: - школьный уровень	1	Выставляется сумма баллов	отзывы, рецензии, экспертные заключения на

1	2	3	4	5
	- муниципального уровня	2		воспитательную программу или программу досуговой деятельности
	- регионального уровня	3		
4.4	Общественная деятельность ст. вожатого	1) Ст. вожатый является членом профсоюзной организации работников просвещения		выставляется максимально возможный балл
		школьной		
		1 - член		
		2 - руководитель		
		2) ст. вожатый является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России", «Федерация психологов образования» и т.д.		
	школьной	муниципальной	региональной	
	1 - член	2 - член	3 - член	
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель	
Итого по критерию 4.4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):				
1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов				
2. Обход микрорайона – 5 баллов				
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое (аналитическая справка по факту за каждое) Подтверждающие документы: приказы, сертификаты				
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах				
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы		3 балла – свыше 3-х дней		
Итого по дополнительным баллам:				
Максимальный балл по критериям - 100				
ИТОГО:				

Экспертная комиссия:

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 г. имени С.И. Подгайнова Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда
социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели				
Итогпокритерию 1:						
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальныйбаллпокритерию 1 - 27				
1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне						выставляется максимально возможный балл
До 10 %		10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%	
0		1	2	3	4	
Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли учащихся						
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах		работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	Выставляется сумма баллов
1		1	1	1	1	
Подтверждающий документ: PrintScreen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР						
3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий						
организация системной работы с волонтерами			организация благотворительных мероприятий и акций	проведение социально значимых проектов всех уровней		выставляется сумма баллов
3закаждое			3 за каждое	3 за каждое		
Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций						
4) Работа в профессиональных объединениях, семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, конкурсов						

		Школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	Уровень выше регионального	выставляется сумма баллов	
		2	3	4	5		
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов					
		5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					Выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	
		1	2	3	4	5	
		Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка					
		6) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий					
		Использование метода защиты проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	
		1	2	3	4	5	
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется сумма баллов по показателям 1 - 6)							
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 2 - 17					
		1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, индивидуальное консультирование, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		1	2	3	4	5	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 49 %	50 - 79 %	80 % - 100 %		
		1	2	3	4		

		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий				
		3) Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций				выставляется максимально возможный балл
		Да	Нет			
		4	0			
		Подтверждающий документ: планы совместной работы, иная совместная документация				
		4) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания				выставляется максимально возможный балл
		100%	Менее 100%			
		4	0			
		Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли учащихся, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания				
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется сумма баллов с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)						
3.	Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3-28				
		1) Динамика количества учащихся, состоящих на внутришкольном учёте				выставляется максимально возможный балл
		сохранение	снижение, отсутствие		Увеличение	
		2	4		0	
		Подтверждающий документ: статистическая справка				
		2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних, КДН и ЗП				выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение	
		4	4	1	0	
		Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.				
		3) Доля несовершеннолетних детей девиантного поведения, охваченных кружковой деятельностью				Выставляется максимально возможный балл
Менее 20%	20-40%	40-60%	60-90%	90-100%		
0	1	2	3	4		
4) Участие и организация консилиумов, советов по профилактике различного вида нарушений (поведение, обучение, внутрисемейные проблемы и др.)				выставляется максимально возможный балл		
0	1 – 3 заседания	3 – 6 заседаний	6 – 9 заседаний		10 заседаний	
0	1	2	3		4	

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

		3) Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями			выставляется сумма баллов	
0	школьный	муниципальный	региональный			
0	1, за каждое	2, за каждое	3, за каждое			
Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.						
Итого по критерию 4 (в целом по критерию выставляется средний балл по показателям 1 - 3):						
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 8			выставляется сумма баллов	
		1) Организация посещения детьми летних оздоровительных лагерей, санаторно-курортного лечения				
		Муниципальный уровень		Региональный уровень		
		2		3		
		2) Педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл	
		школьной				
		1 - член 2 - руководитель (член профкома)				
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации				
		3) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл	
		школьной		муниципальной		региональной
1 - член 2 - руководитель		2- член 3- руководитель	3 - член 4 - руководитель			
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"						
Итого по критерию 5 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателям 1 – 3):						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 – 5 суммируются)						
Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):						
1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов						
2. Обход микрорайона – 5 баллов						

3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое (аналитическая справка по факту за каждое)		
Подтверждающие документы: приказы, сертификаты		
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах		
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней	
Итого подополнительным баллам:		
Максимальный балл по критериям - 100		
ИТОГО:		

Экспертная комиссия:

Ознакомлен(а): _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда
по должности «учитель-логопед», «учитель-дефектолог»

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

Показатель	Проявление	Подтверждающие	Рекомендации по	Оценка	Само-
------------	------------	----------------	-----------------	--------	-------

	показателя	документы	оценке показателей	показателя в баллах	оценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
1.1. Показатель «Динамика достижений обучающихся, воспитанников»					
1.1. Доля обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %), имеющих положительные результаты в коррекции имеющегося дефекта и решении личностных проблем, заданные образовательной программой (индивидуальным «маршрутом» развития обучающихся; коррекционно-комплексным планом развития личности обучающихся) за текущий период, по выбору педагогического работника	Позитивная динамика развития учащихся, коррекционной работы, заданной образовательной программой (по итогам за отчетный период)	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга реализации коррекционной программы (индивидуальных «маршрутов» развития обучающихся, воспитанников), таблицы, диаграммы, заверенные руководителем образовательной организации.	30-50% - 2	2/3/4/5 Выставляется соответствующий балл	
			50 до 70 % - 3		
			70 до 85% - 4		
			85 до 100 % - 5		
1.2. Динамика доли обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %), имеющих положительные результаты в коррекции имеющегося дефекта и решении личностных проблем, заданные образовательной программой (индивидуальным «маршрутом» развития обучающихся; коррекционно-комплексным планом развития личности обучающихся) за текущий период, по выбору педагогического работника	Позитивная динамика развития доли учащихся	Справка о положительной динамике качества коррекционной работы; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми, заверенная руководителем образовательного учреждения; динамические таблицы доли обучающихся с положительными результатами работы (по полугодиям)	3 - положительная динамика (не менее 45 %) или стабильность (не менее 55%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты 5 - положительная динамика (не менее 55 %) или стабильность (не менее 65%) доли	3/5/7 Выставляется соответствующий балл	

			<p>обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты</p> <p>7- положительная динамика (менее 65 %) или стабильность (не менее 85%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты</p>		
1.2. Показатель «Результаты коррекционно-развивающей деятельности педагогического работника»					
1.2.1. Создает условия для оказания эффективной коррекционной помощи обучающимся, воспитанникам с ОВЗ	Создание коррекционных рабочих программ, индивидуальных образовательных маршрутов, проведение коррекционных мероприятий в соответствии с указанными документами	<p>Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.</p> <p>Приложения: система планирования занятий, мероприятий из рабочих программ педагога и/или из индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников с ОВЗ;</p> <p>отчет педагога о результатах коррекционной работы за год, заверенные руководителем образовательной организации.</p>	<p>2 - проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки</p> <p>3 - проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера в системе</p> <p>4 - проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы</p>	2/3/4 Выставляется соответствующий балл	

<p>1.2.2.Официально зафиксированные достижения обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %) по результатам отчетов</p>	<p>Мониторинг эффективности коррекционной работы по учебному году</p>	<p><i>Аналитическая справка; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебному году, годовой отчет, заверенный классным руководителем</i></p>	<p>2 - положительный результат менее 50 % 4 - положительный результат 50 % - 69% 6 - положительный результат 70 % - 84% 8 - положительный результат 85 % - 95%</p>	<p>2/4/6/8 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 24 балла Сумма баллов по критерию</p>					
<p>Критерий П.«Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий и трансляция опыта положительных результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»</p>					
<p>2.1. Активно использует новые образовательные технологии (социально-педагогические, коррекционно-развивающие и другие), методы и средства обучения и воспитания</p>	<p>Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</p>	<p><i>Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: текст доклада (информационная карта) с кратким описанием собственного опыта педагогической деятельности, основанного на совершенствовании и развитии методов и средств обучения, воспитания и развития; конспекты, сценарии уроков, занятий, мероприятий, демонстрирующих практическое применение аттестуемым педагогом новых образовательных технологий</i></p>	<p>2 - обоснованно с учетом целей и задач обучения и воспитания, используемой программы выбирает новые образовательные технологии, направленные на решение актуальных проблем обучающихся, воспитанников 3 - владеет новыми образовательными технологиями на уровне отдельных элементов, комбинации отдельных элементов разных технологий 4 - владеет новыми образовательными технологиями на уровне целостной системы</p>	<p>2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	

<p>2.2. Использование педагогом в образовательном процессе рельефно-точечного шрифта Брайля (только для учреждений III-IV вида)</p>	<p>Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессерельефно-точечного шрифта Брайля</p>	<p>Справка, заверенная руководителем, о владении рельефно-точечным шрифтом Брайля</p>	<p>2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие</p>	<p>2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>2.3.Использует информационно-коммуникационные технологии в образовательном процессе</p>	<p>Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применение дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности</p>	<p>Аналитическая справка; справки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о применении ЦОР с аннотациями ресурсов; • об использовании ДОТ в деятельности учителя и т.п.; <p>ссылки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на электронный ресурс, размещенный в сети Интернет; • на дистанционный курс; • на сайты ОУ и т.п.; <p>Скрин-шоты оболочки (платформы) для проведения урока с использованием ДОТ, сайта, блога и т.п.</p>	<p>3 - владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах</p> <p>4 - использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности</p> <p>5- владеет навыками работы с интерактивной доской, регулярно использует обучающие программы, цифровые образовательные ресурсы и средства</p>	<p>3/4/5 Выставляется сумма баллов</p>	
<p>2.4.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей</p>	<p>Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса</p>	<p>Аналитическая справка; справка об итогах использования здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем, копии плана работы, приказов или др. документов</p>	<p>2- создает условия для рационального сочетания труда и отдыха обучающихся, воспитанников в образовательном процессе 2 - создает психологически комфортные условия образовательного процесса</p> <p>2- формирует у</p>	<p>2/2/2 Выставляется сумма баллов</p>	

			обучающихся, воспитанников мотивацию к здоровому образу жизни, культуру здоровья, питания		
2.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Использование технологий и методик коррекционно-развивающего обучения	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик коррекционно-развивающего обучения, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	0/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: • слабоуспевающие ученики; • ученики имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов, копии заключения ПМПК и другие медицинские документы и т.д.	0 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	0/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с детьми обучающимися по индивидуальным учебным планам (находящихся на домашнем, дистанционном и консультативном обучении)	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	0/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 27 баллов			Сумма баллов по критерию		
Критерий III. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					

3.1. Участие в опытно-экспериментальной деятельности и инновационной деятельности	<p>Результативность опытно-экспериментальной и инновационной деятельности (с учетом уровня)</p> <p><i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i></p>	<p>Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности;</p> <p>копии сертификатов, дипломов и т.д.</p>	<p>Школьный- 1 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный - 4</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	
3.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	<p>Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах</p> <p><i>*учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i></p>	<p>Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>Школьный- 1 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный -4</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	
	<p>Публикации в печатных и электронных изданиях</p> <p><i>*учитываются публикации различного уровня независимо от их числа;</i></p> <p><i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i></p>	<p>Список публикаций с указанием выходных данных; копии обложек и первых страниц статей; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>Школьный- 1 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный -4</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	
3.3. Профессиональная экспертная деятельность	<p>Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями</p>	<p>Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.</p>	<p>Муниципальный -2 Региональный – 3 Федеральный – 4</p>	<p>2/3/4 Выставляется сумма баллов</p>	

3.4. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за учебный год)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 2 – частичное соответствие 3– полное соответствие	0/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.5. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Школьный- 1 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный – 5	1/2/3/4/5 Выставляется соответствующий балл	
3.6. Наличие в отчетный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы	Участие в мероприятиях различного уровня <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Предоставление копий документов, заверенных руководителем образовательной организации	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5	2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 33 балла Сумма баллов по критерию					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации, муниципального или	Активное участие в работе методических советов и объединений или руководство ими.	Документы, подтверждающие работу, приказы, программы заседаний объединений. заверенные руководителем	Школьный участие 1 Муниципальный Участие -2 Региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

<i>регионального и уровня</i>		образовательного учреждения.	Участие- 3		
4.2. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами	Участвует в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников.	Подтверждающие документы, заверенные руководителем образовательной организации.	Муниципальный 1 – победа Региональный 1 - участие 2 – победа Федеральный 2 – участие 3 – победа Международный 3 – участие 4 - победа	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
4.3.Разработка методических и учебных авторских продуктов	Разработка методических и учебных авторских продуктов: пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне	Копии свидетельств, удостоверений, справок, сертификатов, приказов	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	

Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 11 баллов Сумма баллов по критерию

5.	Общественная деятельность педагогического работника				
		<u>1) педагог является членом профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>			выставляется максимально возможный балл
		школьной			
		1 – член, 2- член профкома			
		Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации			
		<u>2) педагог является членом регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2</u>			выставляется максимально возможный балл
школьной	муниципальной	региональной			
1 - член 2 - руководитель	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель			

	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации	
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям (К5П1+К5П2):2 Максимальный балл по 5 критерию – 3 б. Итого по критерию 5:		
Дополнительные баллы		
1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов		
2. Обход микрорайона – 5 баллов		
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое (аналитическая справка по факту за каждое)		
Подтверждающие документы: приказы, сертификаты		
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах		
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней	
Итого по дополнительным баллам:		
Максимальный балл по критериям - 100		
ИТОГО:		
<u>Экспертная комиссия:</u> _____ _____ _____ _____		Ознакомлен(а) _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда
библиотекаря

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

Критерии и показатели			
<u>1) высокая читательская активность обучающихся(доля от общего числа обучающихся)</u>			
До 20%	От 20% до 40%	Более 40%	Выставляется макс. возможный балл
5	10	16	
<u>2) пропаганда чтения, как формы культурного досуга</u>			
Оформление тематических выставок (1 выставка- 1б)	Проведение утренников, читательских конференций (2б-за каждую)	Работа с классными руководителями, родителями обучающихся	Выставляется средний балл
Не более 8	Не более 10	10	
<u>3) работа с документацией и кабинетом</u>			
Наличие и выполнение плана работы	Наличие кабинета, его оформленность	Качественная работа с читательскими формулярами	Выставляется средний балл
10	10	10	
<u>4)признание высоких профессиональных достижений</u>			
Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях муниципального и регионального уровня	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия	Взаимодействие (зафиксированное) со специалистами районной библиотеки	Выставляется средний балл
5	5	5	
5) Общественная деятельность педагога			
<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u>			Выставляется МАХ балл
школьной	муниципальной	региональной	
1 – член 2 – член профкома	2 – член 3- руководитель	3– член 4 - руководитель	
<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «ПедагогическоеобществоРоссии»</u>			Выставляется МАХ балл
школьной	муниципальной	региональной	
1 – член 2 - руководитель	2 – член 3- руководитель	3– член 4 - руководитель	
Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):			

1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов		
2. Обход микрорайона – 5 баллов		
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое (аналитическая справка по факту за каждое) Подтверждающие документы: приказы, сертификаты		
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах		
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней	
Итого по дополнительным баллам:		
Максимальный балл по критериям - 100		
ИТОГО:		

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда педагога– психолога

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 1 - 16				
1) Выполнение диагностического минимума (в соответствии с планом)						
0		До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0		2	6	12	16	
2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (групповые, индивидуальные)					выставляется максимально возможный балл	
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
3) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл	
0		до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0		2	6	12	16	
4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями (в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл	
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
5) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл	
0		до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0		2	6	12	16	
Итого по критерию 1:						

Подтверждающие документы: годовой отчёт педагога-психолога, статистические справки, заверенные руководителем школы, отчёты по мониторинговым исследованиям и т.д.							
2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2 - 16					выставляется максимально возможный балл
		1) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционными (коррекционно-развивающими) программами (тренинги, развивающие занятия и т.п.). (от учащихся начальных классов)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционными (коррекционно-развивающими) программами (тренинг, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся 5-9 классов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по адаптации, профессиональной ориентации. (в соответствии с планом)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами (в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	

		0	2	6	12	16	
		5) Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (консультации, профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами, и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
Итого по критерию 2							
Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагога-психолога, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе и т.п.							
3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 3 - 16					
		1) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.) (в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		3	5	12	16		
		2) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями – классные часы, тренинги и т.п. (в соответствии с нормативами)					выставляется максимально возможный балл
		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					выставляется максимально возможный балл
		1-3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
		5	7	12	16		

		4) Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями (в соответствии с нормативами)				выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
		2	5	7	12	16
		5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями. (в соответствии с нормативами)				выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
		2	5	7	12	16
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу):						
Подтверждающие документы: статистические справки и годовой отчет т.п.						
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность. (если имеется таковая)				выставляется максимально возможный балл
		2 вида деятельности		3 вида деятельности	4 и более видов деятельности	
		8		10	16	
		2) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %		50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций
		6		8	12	16
		3) Психологическое сопровождение будущих первоклассников (диагностика, развивающие занятия ит.д.)				
	10-29%		30 – 49%		50 – 70%	

		8	12	16		3	
		4) Просветительская работа с родителями дошкольников (через выступления на собраниях, наглядную информацию и т.д.)					
		10-29%	30 – 49%	50 – 70%		Более 80%	
		8	12	16		3	
		5) Консультирование классных руководителей, родителей будущих первоклассников по результатам диагностической работы, обследований и т.п.					
		10-29%	30 – 49%	50 – 70%		Более 80%	
		8	12	16		3	
Итого по критерию 4(в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу)							
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, и т.д.							
5.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию 5 - 16					
		1) Психологическое сопровождение обучающихся «группы риска»					выставляется максимально возможный балл
		Выявление обучающихся «группы риска»	Просветительская, профилактическая работа с обучающимися «группы риска»	Наличие программы по работе с обучающимися «группы риска»			
		5	10	16			
		2) Вовлечение учащихся во внеучебную деятельность, психолого– педагогического направления (кружки, клубы и т. д)					выставляется максимально возможный балл
		Наличие внеучебной деятельности		Отсутствие внеучебной деятельности			
16		0					

		3) Участие и организация консилиумов, советов по профилактике различного вида нарушений (поведение, обучение, внутрисемейные проблемы и др.)				выставляется максимально возможный балл
		0	1 -3 заседание	4-6 заседаний	6 и более заседаний	
		0	5	7	16	
		4) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, «Недели социально- психологической службы (психологической службы)» социально значимых акциях, конкурсах .				выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 49 %	50 - 60 %	более 60 %	
		3	5	12	16	
		5) Доля учащихся, охваченных программами, акциями, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера.				выставляется максимально возможный балл
		менее 10 %	10 % - 29 %	30 % - 49 %	50 % - 69 %	70 % и более
		0	4	8	12	16
Итого по критерию 5)(в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу):						
Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию .						
б.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 3 - 16				
		1) Ежегодное участие, обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, семинары, круглые столы и т.д				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, статей				выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальны й	региональны й	более высокий		
0	3	7	12	16		
		3) Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальны й	региональны й	более высокий		
0	5	9	14	16		
		4) Участие педагога- психолога в опытно- экспериментальной работе, исследовательской деятельности				выставляется максимально возможный балл
0	разработка программ элективных курсов	мониторинг эффективности образовательного процесса		разработка и реализация инновационных и экспериментальных программ		
0	3	12		16		
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы педагога-психолога, утвержденная директором, копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях, грамот, дипломов						
7.	Общественная					

деятельность педагога-психолога	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	1 - член	2 - член	3 - член	
	2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель	
	2) Педагог –психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" , «Федерация психологов образования» и т.д.			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
1 - член	2 - член	3 - член		
2 - руководитель	3 - руководитель	4 - руководитель		
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 2):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				
Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации, справка руководителя профсоюзной организации, справка председателя управляющего совета.				

Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):	
1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов	
2. Обход микрорайона – 5 баллов	
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое (аналитическая справка по факту за каждое)	
Подтверждающие документы: приказы, сертификаты	
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах	
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней
Итого по дополнительным баллам:	
Максимальный балл по критериям - 100	
ИТОГО:	

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

**Критерии и показатели качества и результативности
труда заместителя директора по безопасности**

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№п/п	Критерии	Показатели					
1	Обеспечение условий организации безопасности образовательного процесса	<i>1) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</i>					
		<i>1а) заболеваемость в днях на 1 ребенка КППА</i>					Выставляется МАХ балл
		>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
		0	5	10	25	30	
		<i>1б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога КППБ</i>					Выставляется МАХ балл
		>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
		0	5	10	25	30	
		<i>1в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием КППВ</i>					Выставляется МАХ балл
		Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
		0	10	25	30		
		<i>2) 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 и лаборантской, кабинета химии и лаборантской КПП2</i>					Выставляется сумма баллов
		Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии		
		7,5	7,5	7,5	7,5		
		<i>3) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период КППЗ</i>					Выставляется МАХ балл
		Да	Нет				
		0	30				
		<i>4) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной КПП4</i>					Выставляется сумма баллов
Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»		Охрана				
10	10		10				
<i>5) составление и корректировка расписания дежурств в течение учебного года КПП5</i>					Выставляется МАХ балл		
один раз в год	два раза в год		каждую четверть				
0	15		30				
<i>б) организация обеспечения безопасности на массовых мероприятиях и открытых мероприятиях в школе КППб</i>					Выставляется		

					МАХ балл	
	Нет		Да			
	0		30			
	<u>7) результативность проведения учений по эвакуации К1П7</u>				Выставляется МАХ балл	
	Не проводились в течении отчетного периода	Проводились 1-2 раза за отчетный период	Проводились 3 раза за отчетный период	Проводились не реже чем каждую четверть		
	0	10	25	30		
	<u>8) предоставление информации по отдельным запросам управлению образования администрации района и другим сторонним организациям К1П8</u>				Выставляется МАХ балл	
	Не соблюдение установленных сроков	Соблюдение установленных сроков, имеются замечания	Соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний			
	0	15	30			
	<u>9) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П9</u>				Выставляется МАХ балл	
	98-100% посещение	80-98 % посещение	50 % посещение	Нет		
	30	20	10	0		
	Максимальный балл по критерию – 30					
	Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-9)					
2	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении, санитарно-гигиенические условия школы	<u>1) обеспеченность средствами пожарной защиты в соответствии с требованиями организации пожарной безопасности и обеспечения их рабочего состояния К2П1</u>				Выставляется МАХ балл
		Не обеспечено	Обеспечено частично	Обеспечено полностью		
		0	15	30		
		<u>2) обеспеченность средствами антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации антитеррористической безопасности К2П2</u>				Выставляется МАХ балл
		Не обеспечено	Обеспечено частично	Обеспечено полностью		
		0	15	30		
		<u>3) Своевременный осмотр зданий, помещений и территории на предмет безопасного состояния К2П3</u>				Выставляется МАХ балл
		Не проводится	Проводится нерегулярно	Проводится регулярно		
		0	15	30		
		<u>4) Проведение всех видов инструктажей по пожарной и антитеррористической безопасности К2П4</u>				Выставляется МАХ балл
		Не проводятся	Проводятся несвоевременно	Проводятся своевременно		
		0	15	30		
		<u>5) Своевременное обучение работников школы знаниям охраны труда и электробезопасности К2П5</u>				Выставляется МАХ балл

		Нет	Да			
		0	30			
		<i>б) Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов К2П6</i>				Выставляется МАХ балл
		Да	Нет			
		30	0			
		<i>7) Вынесенные предписания со стороны органов противопожарной и антитеррористической безопасности К2П7</i>				Выставляется МАХ балл
		Замечания не устранены	Устранены частично	Устранены полностью		
		0	20	30		
		Максимальный балл по критерию – 30				
		Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-7)				
3	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	<i>1) число публикаций о школе в СМИ за отчетный период К3П1 (с материалами по профилю деятельности заместителя)</i>				Выставляется МАХ балл
		0	1	2-5	5-10	Более 10
		0	5	10	15	20
		<i>2) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами данного заместителя директора К3П2</i>				Выставляется МАХ балл
		нет	Сайт обновляется 1-2 раза в четверть	Сайт обновляется не реже 2 раз в месяц		
		0	10	20		
		<i>3) удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг К3П3</i>				Выставляется МАХ балл
		менее 60%	60%-75%	более 75%		
		0	10	20		
		Максимальный балл по критерию – 20				
		Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-3)				
4	Эффективность управленческой деятельности	<i>1) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета о самообследовании с материалами заместителя директора К4П1</i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<i>2) доля разработанных данным заместителем директора нормативно-правовых документов, за отчетный период К4П2</i>				Выставляется МАХ балл
		1-5	6 -10		Более 10	
5	10		15			
		<i>3) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных</i>				Выставляется

		<u>ситуаций К4П3</u>			МАХ балл
		успешно разрешаемые на школьном уровне- до 50%	успешно разрешаемые на школьном уровне- 50%-100%	Отсутствие конфликтных ситуаций	
		0	10	15	
		<u>4) Выполнение плана ВШК данным заместителем директора К4П4</u>			Выставляется МАХ балл
		отсутствие справок	частичное выполнение	Выполнен полностью	
		0	10	15	
		<u>5) Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора К4П5</u>			Выставляется МАХ балл
		Не проводится	Проводится не регулярно	Проводится регулярно	
		0	10	15	
		Максимальный балл по критерию – 15			
		Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-4)			
5	Общественная деятельность	<u>1) сотрудник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К5 П1:</u>			Выставляется МАХ балл
		Школьной	Муниципальной	Региональной	
		2- член	3 – член	4 – член	
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
		<u>2) сотрудник является членом (руководителем) общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К5П2:</u>			Выставляется МАХ балл
		Школьной	Муниципальной	Региональной	
		2- член	3 – член	4 – член	
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
		<u>3) сотрудник является членом (руководителем) управляющего совета, совета профилактики правонарушений)или других общественных советов, комиссий К5 П3</u>			Выставляется МАХ балл
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	
3	4	5			
		Максимальный балл по критерию – 5			
		Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-3)			
		Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются			
		ИТОГО:			

Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):

1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла
Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов

2. Обход микрорайона – 5 баллов	
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое	
Подтверждающие документы: приказы, сертификаты	
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах	
1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней
Итого по дополнительным баллам:	
Максимальный балл по критериям - 100	
ИТОГО:	

Экспертная комиссия:

Ознакомлен(а): _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности
труда заместителя директора по учебной работе/по учебно-воспитательной работе

№п/п	Критерии	Показатели					
1	Достижение высокого качества и доступности общего образования	<u>1) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом КПП1</u>					Выставляется МАХ балл
		0	+1%	+2%	+3%	+4% и более	
		0	5	10	25	30	
		<u>2) доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших годовую отметку на мониторинговых исследованиях качества образования за курс НОО КПП2</u>					Выставляется МАХ балл
		До 40%	40-59%	60-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		<u>3) доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КПП3</u>					Выставляется МАХ балл
		До 40%	40-59%	60-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		<u>4) доля обучающихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КПП4</u>					Выставляется МАХ балл
		До 40%	40-59%	60-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		<u>5) доля обучающихся –призёров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций КПП5</u>					Выставляется МАХ балл
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%	
		0	5	15	25	30	
		<u>6) наличие экспериментальной площадки (образовательной) КПП6</u>					Выставляется МАХ балл
		Регионального уровня	Муниципального уровня	Школьного уровня	Нет		
		30	20	10	0		
		<u>7) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения КПП7</u>					Выставляется МАХ балл
		имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50-75 %	более 75%		
5	10	15	30				
<u>8) динамика контингента КПП8</u>					Выставляется средний балл		

		Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших в ОУ	Отчисление по неубажительным причинам				
		Более 5% - 0	Менее 5% - 30	Нет- 30				
		<u>9) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям(на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П9</u>						Выставляется МАХ балл
		Менее 50%	51-70%	71-99%	100%			
		0	10	25	30			
		<u>10) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П10</u>						Выставляется МАХ балл
		98-100% посещение	80-98 % посещение	50 % посещение	Нет			
		30	20	10	0			
		Максимальный балл по критерию – 30						
		Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-10)						
2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	<u>1) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П1</u>					Выставляется МАХ балл	
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%		
		0	5	10	20	30		
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П2</u>					Выставляется МАХ балл	
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%		
		0	5	10	20	30		
		<u>3) наличие вакансий К2П3</u>					Выставляется МАХ балл	
			Да	Нет				
			0	30				
		<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение последних 5 лет К2П4</u>					Выставляется МАХ балл	
			Менее 100%		100%			
			0		30			
		<u>5) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства К2П5</u>					Выставляется МАХ балл	
			школьный уровень	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		1 учитель (региональный уровень)		

		10	20	30		
		<i>б) доля педагогов, участвующих в конференциях (по предмету) К2П6</i>			Выставляется МАХ балл	
		0	1-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
		0	5	15	20	30
		<i>7) количество проведённых семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П7</i>			Выставляется МАХ балл	
		0	1-4	5-9	10-14	15 и более
		0	5	10	20	30
		Максимальный балл по критерию – 30Итого: (Выставляется средний балл по показателям 1-7)				
3	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	<i>1) число публикаций о школе в СМИ за отчетный период К3П1 (с материалами по профилю деятельности заместителя)</i>				Выставляется МАХ балл
		0	1	2-5	5-10	Более 10
		0	5	10	15	20
		<i>2) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами данного заместителя директора К3П2</i>				Выставляется МАХ балл
		нет	Сайт обновляется 1-2 раза в четверть		Сайт обновляется не реже 2 раз в месяц	
		0	10		20	
		Максимальный балл по критерию – 20Выставляется средний балл по показателям 1-2				
4	Эффективность управленческой деятельности	<i>1) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета о самообследовании с материалами заместителя директора К4П1</i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<i>2) доля разработанных данным заместителем директора нормативно-правовых документов, за отчетный период К4П2</i>				Выставляется МАХ балл
		1-5		6 -10		Более 10
		5		10		15
		<i>3)отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К4П3</i>				Выставляется МАХ балл
		успешно разрешаемые на школьном уровне- до 50%		успешно разрешаемые на школьном уровне- 50%-100%		Отсутствие конфликтных ситуаций
0		10		15		
		<i>4) Выполнение плана ВШК данным заместителем директора К4П4</i>				Выставляется МАХ балл

		отсутствие справок	частичное выполнение	Выполнен полностью	
		0	5	15	
Максимальный балл по критерию – 15					
					Выставляется средний балл по показателям 1-4

5	Общественная деятельность	<i>1) сотрудник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К5 П1;</i>			Выставляется МАХ балл
		Школьной	Муниципальной	Региональной	
		2- член	3 – член	4 – член	
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
		<i>2) сотрудник является членом (руководителем) общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К5П2;</i>			Выставляется МАХ балл
		Школьной	Муниципальной	Региональной	
		2- член	3 – член	4 – член	
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
		<i>3) сотрудник является членом (руководителем) управляющего совета, совета профилактики правонарушений) или других общественных советов, комиссий К5 П3</i>			Выставляется МАХ балл
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	
3	4	5			
Максимальный балл по критерию – 5					
					Выставляется средний балл по показателям 1-3
<i>Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются</i>					
ИТОГО:					

Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):	
1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов	
2. Обход микрорайона – 5 баллов	
3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое	
Подтверждающие документы: приказы, сертификаты	
4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах	

1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы	3 балла – свыше 3-х дней	
Итого по дополнительным баллам:		
Максимальный балл по критериям - 100		
ИТОГО:		

Экспертная комиссия:

Ознакомлен(а): _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»

**Критерии и показатели качества и результативности
труда заместителя директора школы по воспитательной работе**

Ф.И.О. _____ **за** _____ **учебный год**

№п/п	Критерии	Показатели					
1	Достижение высокого качества и доступности общего образования	<i>1) доля обучающихся –призёров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций К1П1</i>					Выставляется МАХ балл
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%	
		0	5	10	15	20	
		<i>2) наличие экспериментальной площадки К1П2</i>					Выставляется МАХ балл
		Регионального уровня	Муниципального уровня	Школьного уровня		Нет	
		20	15	10		0	
		<i>3) динамика контингента К1П3</i>					Выставляетсясредний балл
		Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших из ОУ	Отчисление по неуважительным причинам			
		Более 5% - 20	Менее 5% - 20	Нет- 20			
		<i>4) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям К1П4 (на основе диагностики участников образовательного процесса)</i>					ВыставляетсяМАХ балл
		Менее 50%	51-70%	71-95%	96-100%		
		0	10	15	20		
		<i>5) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П5</i>					ВыставляетсяМАХ балл
		98-100% посещение	80-98 % посещение	50 % посещение		Нет	
20	15	10		0			
Максимальный балл по критерию – 20 Итого (средний балл по показателям К1П1- К1П5):							
2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	<i>Доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях</i>					Выставляется МАХ балл
		<i>1) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства К2П1</i>					
		0	1 учитель и более (муниципальный уровень)	1 учитель и более (региональный уровень)			
		0	10	20			
		<i>2) доля педагогов, участвующих в конференциях, семинарах по проблемам воспитания К2П2</i>					Выставляется МАХ балл

		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
		0	5	10	15	20	
		<i>3) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П3</i>					
		0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
		0	5	10	15	20	
		<i>4) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов, организация ПМПк (консилиума) К2П4</i>					Выставляется сумма баллов
		Педагог-психолог	Социальный педагог	Логопед	<u>ПМПк</u>		
		5	5	5	5		
		<i>5) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П5</i>					Выставляется МАХ балл
		10-39%	40-59%	60-80%	более 80%		
		5	10	15	20		
		Максимальный балл по критерию – 20					
		Итого (средний балл по показателям К2П1- К2П5):					
2	Формирование системы воспитательной работы						
		<i>1) динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН, КДН - К3П1</i>					Выставляется МАХ балл
		Отсутствие	Снижение	Сохранение	Увеличение		
		30	20	15	0		
		<i>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование К3П2</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	6 и более		
		0	10	20	30		
		<i>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. К3П3</i>					Выставляется МАХ балл
		Менее 10%	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%	
		0	10	15	20	30	
		<i>4) Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность К3П4</i>					Выставляется МАХ возможный балл
		Менее 10%	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%	
		0	10	15	20	30	
		<i>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися К3П5</i>					Выставляется МАХ
		Наличие	Отсутствие				
		0	30	-			

		<i>б) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности КЗП6</i>					Выставляется МАХ возможный балл
		менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
		0	5	10	20	30	
		<i>7) Организация работы органов ученического самоуправления КЗП7</i>					Выставляется МАХ возможный балл
		отсутствие		частичное соответствие		полное соответствие	
		0		15		30	
		<i>8) Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений КЗП8</i>					Выставляется МАХ возможный балл
		отсутствие		частичное соответствие		полное соответствие	
		0		15		30	
		<i>9) Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время К2П9</i>					Выставляется МАХ возможный балл
		до 40%		41-79%		80 -100%	
		10		20		30	
		Максимальный балл по критерию – 30					
		Итого (средний балл по показателям К2П1- К2П9):					
3	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	<i>1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях КЗП1</i>					Выставляется МАХ балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	более 70%	
		0	5	10	15	20	
		<i>2) число положительных публикаций о школе в СМИ за отчетный период КЗП2</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	6-10	Более 10	
		0	5	10	15	20	
		<i>3) количество мероприятий с активным участием родителей КЗП3</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	Более 5		
		0	5	10	20		
		<i>4) наличие общественной организации выпускников, организация встреч выпускников К4П3</i>					
	Да	Нет					
	20	0					

		<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами (данного заместителя директора)КЗП2</u>			Выставляется МАХ балл
	нет	Сайт обновляется 1-2 раза в четверть	Сайт обновляется не реже 2 раз в месяц		
	0	10	20		
	Максимальный балл по критерию – 20				
	Итого (средний балл по показателям <u>КЗП1- КЗП5</u>):				
4	Эффективность управленческой деятельности	<u>1) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета о самообследовании с материалами заместителя директора К4П1</u>			
		Да	Нет		
		10	0		
		<u>2) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К4П2</u>			Выставляется МАХ балл
		Да	Разрешение конфликтных ситуаций на школьном уровне	Нет конфликтных ситуаций	
		0	5	10	
		<u>3) количество локальных актов , разработанных заместителем директора за отчётный период К4П1</u>			Выставляется МАХ балл
		1-5	6 -10	Более 10	
		5	8	10	
		<u>4) Выполнение плана ВШК данным заместителем директора</u>			Выставляется МАХ балл
отсутствие справок	частичное выполнение	Выполнен полностью			
0	5	10			
	Максимальный балл по критерию – 10				
	Итого (средний балл по показателям <u>К4П1- К4П4</u>):				
5	Общественная деятельность заместителя директора	<u>К5П1: Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u>			Выставляется МАХ
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 – член	3 – член	4 – член	
		<u>К5П2: Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u>			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 – член	3 – член	4 – член	

	К5ПЗ: Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества.			
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 – член	3 – член	4 – член	
	Максимальный балл по критерию – 5			
	Итого (средний балл по показателям <u>К5П1- К5П3</u>)			
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 <u>суммируются</u>			<u>ИТОГО:</u>

Дополнительные баллы (для педагогов, набравших в основной сетке менее 100 баллов):

1. Воспитатель в летнем оздоровительном лагере - 4 дня - 2 балла, 5 и свыше 5 дней – 4 балла
Руководитель в ЛОЛ – 10 баллов

2. Обход микрорайона – 5 баллов

3. Общественная работа (участие в субботниках по уборке города, акциях, городских мероприятиях в нерабочее время, дежурство на вечерах, 4 ч. – 1 б.) – 1 балл за каждое

Подтверждающие документы: приказы, сертификаты

4. Повышение квалификации за отчетный период с выездом или платные на местах

1 балл за каждый семинар, дистанционные курсы 3 балла – свыше 3-х дней

Итого по дополнительным баллам:

Максимальный балл по критериям - 100

ИТОГО:

Экспертная комиссия:

Ознакомлен(а): _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности

труда заместителя директора по АХЧ МБОУ «СОШ №2 г. Калининска»

Ф.И.О. _____

за _____

учебный год _____

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Уровень низкий</i>	<i>Уровень средний</i>	<i>Уровень высокий</i>	<i>Выставляется Махбалл</i>	<i>Анализ выполнения показателя</i>
-----------------	-------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

1.Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1) Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного(Обеспечение бесперебойной работы системы отопления), светового режима (обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях), режима подачи питьевой воды и т.д. <i>К1П1</i>	0	3	5		
	2)Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ <i>К1П2</i>	0	3	5		
	3) Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок <i>К1П3</i>	0	3	5		
	4) Организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории школы <i>К1П4</i>	0	3	5		
	5)Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования, качественна работа оборудования на пищеблоке <i>К1П5</i>	0	3	5		
	Выставляется сумма баллов по критерию 1					
2.Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	1) Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня <i>К2П1</i>	0	2	4		
	2) Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений <i>К2П2</i>	0	2	4		
	3) Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС <i>К2П3</i>	0	2	4		
	4) Обеспечение условий электробезопасности в учреждении <i>К2П4</i>	0	3	5		
	5) Соблюдение требований охраны труда при эксплуатации здания	0	3	5		

	школы, технологического, энергетического оборудования, осуществление периодического осмотра <i>К2П5</i>					
	6) Обеспечение рабочего состояния школьного автобуса <i>К2П6</i>	0	3	5		
	7) Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом/ <i>К2П7</i>	0	3	5		
	8) Наличие экономии при потреблении электричества, воды, тепла, бензина в сравнении с предыдущим периодом. <i>К2П8</i>	0	2	4		
Выставляется сумма баллов по критерию 2						
3. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	1) Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств <i>К3П1</i>	0	3	5		
	2) Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью <i>К3П2</i>	0	3	5		
Выставляется сумма баллов по критерию 3						
4. Эффективность управленческой деятельности	1) Руководство хозяйственной деятельностью школы <i>К4П1</i>	0	2	4		
	2) Подготовка школы к началу нового учебного года <i>К4П2</i>	0	2	4		
	3) Координация работы технического и обслуживающего персонала <i>К4П3</i>	0	2	4		
	4) Работа по расширению хозяйственной самостоятельности школы, своевременное заключение необходимых договоров <i>К4П4</i>	0	2	4		
	5) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на	0	2	4		

	работу обслуживающего персонала <i>К4П5</i>					
	б) Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов, администрации <i>К4П6</i>	0	2	4		
	Выставляется сумма баллов по критерию 4					
5.Общественная деятельность работника	1) Работник является членом (руководителем) профсоюзной организации <i>К5П1</i>	2 – член организации 3–член профкома				
	2) Работник является членом (руководителем) управляющего совета <i>К5П2</i>	2 – член УС				
	3) Участие в избирательной кампании <i>К5П3</i>	Член комиссии, агитатор-2, Секретарь-3 Председатель, заместитель-4				
	Выставляется сумма баллов по критерию 5					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда секретаря/специалиста по кадрам
Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Кол-во баллов по критерию Самооценка	Кол-во баллов по критерию Экспертная оценка
1.	Качественное ведение документации канцелярии: алфавитной книги, книги регистрации приказов, журналов входящей и исходящей корреспонденции, справок и т. п.	0	2-3	4-5		
2.	Заполнение и содержание трудовых книжек в соответствии с ТК	0	2-3	4-5		
3.	Грамотное оформление приказов, своевременное ознакомление с приказами работников школы	0	2-3	4-5		
4.	Помощь работникам в оформлении справок для портфолио, документации для предоставления в пенсионный фонд	0	2-3	4-5		
5.	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	0	2-3	4-5		
6.	Работа по подготовке отчётов в электронном виде в рамках КПО, РИК-83, федеральных мониторингов и т.п.	0	2-3	4-5		
7.	Качественное оформление трудовых договоров и доп. соглашений	0	2-3	4-5		
8	Участие в общественной жизни школы	0	2-3	4-5		
9	Исполнительская дисциплина	0	2-3	4-5		
10	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 20-33 баллов- 10% от оклада, 34-44 баллов - 20% от оклада, 36-44 баллов - 30 % от оклада, 45-48 баллов - 40 % от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда повара/кондитера

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Организация питания в соответствии с нормами СанПиНа, примерным десятидневным меню	0	2	4		
2.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб	0	2	4		
3.	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности	0	2-3	4-5		
4.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей	0	2-3	4-5		
5.	Организация питания в оздоровительном лагере/допол.нагрузка	0	2-3	4-5		
6.	Подготовка оборудования к началу работы пищеблока в утренние часы	0	2-3	4-5		
7.	Качественное проведение генеральной уборки, отсутствие замечаний	0	2-3	4-5		
8	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2-3	4-5		
9	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2-3	4-5		
10	Исполнительская дисциплина	0	2-3	4-5		
11	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 22-43 баллов- 10% от оклада, 44-51 баллов - 20 % от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

« ____ » _____ 20__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда шеф-повара

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Организация питания в соответствии с нормами СанПиНа, примерным десятидневным меню	0	2-3	4-5		
2.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб	0	2-3	4-5		
3.	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности	0	2-3	4-5		
4.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей	0	2-3	4-5		
5.	Организация питания в оздоровительном лагере/допол.нагрузка	0	2-3	4-5		
6.	Ответственность за хранение продуктов питания, наличие сопровождающей документации	0	5	7-10		
7.	Подготовка оборудования к началу работы пищеблока в утренние часы	0	2-3	4-5		
8.	Качественное проведение генеральной уборки, отсутствие замечаний	0	2-3	4-5		
9.	Позитивные отзывы участников образовательного процесса о работе столовой, отсутствие жалоб	0	2-3	4-5		
10.	Качественное ведение документации, своевременное составление отчетов	0	5	7-10		
11.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2-3	4-5		
12.	Исполнительская дисциплина	0	2-3	4-5		
13.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 31-56 баллов- 20% от оклада, 57- 62 баллов- 30%, более 62 баллов - 50% от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности деятельности помощника повара

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству обработки посуды со стороны надзорных служб	0	2	4		
2.	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности, гигиены	0	2	4		
3.	Организация питания в оздоровительном лагере/допол.нагрузка	0	2	4		
4.	Качественное проведение генеральной уборки, отсутствие замечаний	0	2	4		
5.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей	0	2	4		
6.	Работа во вредных условиях (использование моющих и дезинфицирующих средств)		2	4		
7.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2	4		
8.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2	4		
9.	Исполнительская дисциплина	0	2	4		
10.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого:20-35 баллов- 5% от оклада, 36-39 баллов - 10 % от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда деятельности рабочего
по комплексному обслуживанию зданий, сооружений/ гардеробщика

Ф.И.О. _____ **за** _____ **учебный**

год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Содержание закреплённой территории в соответствии с нормами СанПиН, ежедневная качественная уборка территории, своевременное выполнение заявок	0	1-2	3-4		
2.	Еженедельная генеральная уборка, дополнительное мытьё окон	0	1-2	3-4		
3.	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря	0	1-2	3-4		
4.	Материальная ответственность за сохранность вещей в раздевалке	0	2-3	4-5		
5.	Работа во вредных условиях (использование моющих и дезинфицирующих средств)	0	1-2	3-4		
6.	Участие в ремонтных работах	0	1-2	3-4		
7.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	1-2	3-4		
8.	Участие в субботниках по благоустройству, озеленению, уборке территории школы	0	1-2	3-4		
9.	Участие в субботниках по благоустройству города, другой общественной работе	0	1-2	3-4		
10.	Ремонт сантехники, канализации	0	1-2	3-4		
11.	Выполнение работ по обеспечению светового режима	0	1-2	3-4		
12.	Исполнительская дисциплина	0	1-2	3-4		
13.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов- 5% от оклада, более 36 баллов - 10% от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

« ____ » _____

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности
труда водителя автобуса/автомобиля

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Работа по соблюдению ТБ, ПДД, предупреждению ДТП	0	2-3	4-5		
2.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0	2-3	4-5		
3.	Обеспечение безопасности перевозки детей	0	2-3	4-5		
4.	Содержание рабочего места в соответствии с нормами техники безопасности, СанПИН, требованиями госпожнадзора	0	2-3	4-5		
5.	Прохождение техосмотра, ТО-2 в соответствии с утверждённым ГИБДД графиком	0	2-3	4-5		
6.	Обслуживание подвоза учащихся	0	2-3	4-5		
7.	Обеспечение подвоза учащихся в рамках сетевого взаимодействия	0	2-3	4-5		
8.	Выпуск автобуса на линию	0	2-3	4-5		
9.	Ведение документации по т/б и т.п.	0	2-3	4-5		
10.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2-3	4-5		
11.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2-3	4-5		
12.	Исполнительская дисциплина	0	2-3	4-5		
13.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 26-36 баллов- 20% от оклада, 37- 62 балла- 40%, более 62 баллов - 80% от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__ г

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда дворника

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Содержание территории школьного двора в соответствии с нормами СанПиН	0	2	4		
2.	Выполнение заявок по устранению неполадок	0	2	4		
3.	Своевременная посезонная очистка двора от листьев и снега	0	2	4		
4.	Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории, кроме должностных обязанностей	0	2	4		
5.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2	4		
6.	Ведение работ по осмотру территории в целях безопасности обучающихся и работников, ведение журналов по проверке территории, регистрации посетителей, транспортных средств		2	4		
7.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2	4		
8.	Исполнительская дисциплина	0	2	4		
9.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 18-31 баллов- 5% от оклада, 32 и более 32 баллов - 10% от оклада					

Экспертная комиссия:

С баллами согласен(а): _____

«__» _____ 20__ г

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности

труда деятельности поварадошкольного СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» Д/с «Почемучка»

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Организация питания в соответствии с нормами СанПиНа, примерным десятидневным меню	0	2	4		
2.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб	0	2	4		
3.	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности	0	2-3	4-5		
4.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей	0	2-3	4-5		
5.	Организация питания в оздоровительном лагере/допол.нагрузка	0	2-3	4-5		
6.	Качественное проведение генеральной уборки, отсутствие замечаний	0	2-3	4-5		
7.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2-3	4-5		
8.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2-3	4-5		
9.	Исполнительская дисциплина	0	2-3	4-5		
10.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности

труда шеф-поварадошкольного СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» Д/с «Почемучка»

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Организация питания в соответствии с нормами СанПиНа, примерным десятидневным меню	0	2-3	4-5		
2.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб	0	2-3	4-5		
3.	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности	0	2-3	4-5		
4.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей	0	2-3	4-5		
5.	Организация питания в оздоровительном лагере/допол.нагрузка	0	2-3	4-5		
6.	Ответственность за хранение продуктов питания, наличие сопровождающей документации	0	5	7-10		
7.	Качественное проведение генеральной уборки, отсутствие замечаний	0	2-3	4-5		
8	Позитивные отзывы участников образовательного процесса о работе столовой, отсутствие жалоб	0	2-3	4-5		
9	Качественное ведение документации, своевременное составление отчётов	0	5	7-10		
10	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2-3	4-5		
11	Исполнительская дисциплина	0	2-3	4-5		
12	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сооружений дошкольного
СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» Д/с «Почемучка»
Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во	Экспертная оценка
-------	----------------------	----------------	-----------------	-----------------	-------------------	-------------------

					баллов	Кол-во баллов
14.	Содержание закрепленной территории в соответствии с нормами СанПиН, ежедневная качественная уборка территории, своевременное выполнение заявок	0	1-2	3-4		
15.	Еженедельная генеральная уборка, дополнительное мытье окон	0	1-2	3-4		
16.	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря	0	1-2	3-4		
17.	Работа во вредных условиях (использование моющих и дезинфицирующих средств)	0	1-2	3-4		
18.	Участие в ремонтных работах	0	1-2	3-4		
19.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	1-2	3-4		
20.	Участие в субботниках по благоустройству, озеленению, уборке территории школы	0	1-2	3-4		
21.	Участие в субботниках по благоустройству города, другой общественной работе	0	1-2	3-4		
22.	Ремонт сантехники, канализации	0	1-2	3-4		
23.	Выполнение работ по обеспечению светового режима	0	1-2	3-4		
24.	Исполнительская дисциплина	0	1-2	3-4		
25.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
 Критерии и показатели качества и результативности труда дворника дошкольного СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г.
 Калининска Саратовской области» Д/с «Почемучка»**

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
10.	Содержание территории учреждения в соответствии с нормами СанПиН	0	2	4		

11.	Выполнение заявок по устранению неполадок	0	2	4		
12.	Своевременная посезонная очистка двора от листьев и снега	0	2	4		
13.	Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории, другой общественной работе	0	2	4		
14.	Осуществление внеплановой работы в том числе в выходные, праздничные дни	0	4	4		
15.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2	4		
16.	Ведение работ по осмотру территории в целях безопасности обучающихся и работников, ведение журналов по проверке территории, регистрации посетителей, транспортных средств		2	4		
17.	Исполнительская дисциплина	0	2	4		
18.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области» Критерии и показатели качества и результативности труда завхоза

Ф.И.О. _____ **за** _____ **учебный год**

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях учреждения	0	2	4		
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда	0	2	4		
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0	2	4		

4.	Участие в организации по благоустройству территории	0	2	4		
5.	Осуществление внеплановой работы в том числе в выходные, праздничные дни	0	2	4		
6.	Сохранность мебели, оборудования	0	2	4		
7.	Работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, отсутствие жалоб		2	4		
8.	Качественное оформление и ведение документации, своевременная подготовка актов и т. п.	0	2	4		
9.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2	4		
10.	Исполнительская дисциплина	0	2	4		
11.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
 Критерии и показатели качества и результативности труда младшего воспитателя дошкольного СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» Д/с «Почемучка»**

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиНа	0	2	4		
2.	Работа во вредных условиях (использование моющих и дезинфицирующих средств)	0	2	4		

3.	Помощь воспитателю в организации воспитательного процесса	0	2	4		
4.	Участие в общих мероприятиях детского сада (подготовка и проведение праздников, конкурсов, за сыгранные роли и т.п.)	0	2	4		
5.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2	4		
6.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2	4		
7.	Исполнительская дисциплина		2	4		
8.	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда машиниста по стирке белья дошкольного СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» Д/с «Почемучка»

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

№ п/п	Показатели критериев	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Самооценка Кол-во баллов	Экспертная оценка Кол-во баллов
1.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	0	2	4		
2.	Своевременная замена белья	0	2	4		
3.	Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиНа	0	2	4		
4.	Работа во вредных условиях (использование моющих и дезинфицирующих средств)	0	2	4		

5.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	2	4		
6.	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	0	2	4		
7	Исполнительская дисциплина		2	4		
8	Работник является членом профсоюзной организации	0-нет	2- да	3-член профкома		
	Итого: 15-36 баллов – 5% от оклада, более 36 баллов – 10% от оклада					

Экспертная комиссия: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С баллами согласен(а): _____ «__» _____ 201__ г.

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»
 Критерии и показатели качества и результативности труда Заведующего СП МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска
 Саратовской области» Детский сад «Почемучка»**

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

N	Критерии	Показатели					
1	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 20					выставляется максимально возможный балл
		1) Доля воспитанников детского сада имеющих высокий уровень развития					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	

2) Доля воспитанников детского сада, занимающихся в кружках и студиях на базе учреждения					выставляется максимально возможный балл
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	5	10	15	20	
3) Доля воспитанников детского сада, занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от воспитанников, которым требуются данные программы). Если таких воспитанников нет, то критерий не учитывается при подсчете					выставляется максимально возможный балл
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	5	10	15	20	
4) Доля воспитанников детского сада, занимающихся по программам развивающего обучения					выставляется максимально возможный балл
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	5	10	15	20	
5) Участие дошкольного учреждения в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					выставляется максимально возможный балл
эксперимент на уровне детского сада		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	
8		10		20	

	<p>Подтверждающие документы: К1 П1, К1 П2, К1 П3, К1 П4: диаграмма К1 П5: распорядительные документы, свидетельствующие об участии учреждения в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов; данные по диагностике воспитанников Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ</p>				
Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)					
2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 20			
		1) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета			выставляется сумма баллов
		Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет
		5	5	5	5
		2) Наличие условий позволяющих использовать информационно-коммуникационные технологии в воспитательно-образовательном процессе			выставляется сумма баллов
		Компьютер	Мультимедиа проектор	Подключение к сети Интернет	Сайт в сети Интернет
		5	5	5	5
		3) Наличие в штатном расписании специалистов (психологов, логопедов и др.)			выставляется максимальный балл
		Наличие		Отсутствие	
		20		0	
4) Наличие в учреждении специально оборудованных помещений (музыкального, физкультурного залов, изостудии, этнографическая комната)			выставляется сумма баллов		

		Музыкальный зал	Физкультурный зал	Изостудия	Музей, этнографическая комната		
		5	5	5	5		
		5) Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий				Выставляется максимальный балл	
		Наличие		Отсутствие			
		20		0			
		Подтверждающие документы: К2 П1: копия лицензии К2 П2: копия паспорта компьютера, мультимедиа проектора, главной страницы сайта, адрес электронной почты, перечень используемых адресов в поисковых системах Интернет К2 П3: копия штатного расписания К2 П4: информация руководителя учреждения, заверенная начальником отдела образования Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ					
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)							
3	Результативность деятельности руководителя	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию					выставляется максимально возможный балл
		20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		5	10	15	20		

2) Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию					выставляется максимально возможный балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	70-100%	
0	5	10	15	20	
3) Доля педагогов, представивших свой опыт за последние 3 года (ежегодно 1 педагог и более)					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
0	5	10	15	20	
4) Доля педагогов имеющих действующее свидетельство (удостоверение) о прохождении курсов повышения квалификации					выставляется максимально возможный балл
Менее 100%			100%		
0			20		
5) Количество проведенных семинаров, мастер-классов и других методических мероприятий, подготовленных дошкольным учреждением за последние 3 года					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада (15 и более)	муниципальный уровень (10 и более)	региональный уровень (3 и более)		
0	5	10	20		

		6) Признание высокого профессионализма педагогов детского сада родителями воспитанниками (доля родителей, имеющих позитивные отзывы)	выставляется максимально возможный балл		
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	10	20	
		Подтверждающие документы: К3 П1 К3 П2: диаграмма К3 П3: диаграмма; копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.) К3 П4: диаграмма К3 П5: копии документов, свидетельствующих о мероприятиях, проведенным учреждением (программы, сертификаты, благодарственные письма и др.) К3 П6: результаты анкетирования, заверенные председателем родительского комитета или общественной организацией и начальником отдела образования Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ			
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):					
4	Эффективность управленческой деятельности руководителя	Максимальный балл по критерию 15			
		1) Наличие вакансий			выставляется максимально возможный балл
		Да	Нет		
		0	15		
		2) Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства действующего в сфере образования			выставляется максимально возможный балл
		Наличие	Отсутствие		

	0	15	
	3) Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной		Выставляется сумма баллов
	Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»	Охрана
	5	5	5
	4) Отсутствия обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций		выставляется максимально возможный балл
	Да	Нет	
	0	15	
	Подтверждающие документы: К4 П1: информация руководителя учреждения, заверенная начальником отдела образования К4 П2: информация руководителя учреждения, заверенная начальником отдела образования К4 П3: копии договоров К4 П4: информация руководителя учреждения, заверенная начальником отдела образования Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):			

5	Результативность участия руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень			
0	3	7	12	16			
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень			
0	3	7	12	16			
		3) Участие руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, тьюторство					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень			

	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
	4) Участие работников ДООУ в конкурсах разного уровня (выставляется максимально возможный балл)					
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
	0	3	7	12	16	
	5) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах					выставляется максимально возможный балл
	0	муниципальный уровень		региональный уровень	более высокий уровень	
	0	7		12	16	
	<p>Подтверждающие документы: К5 П1: копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.) К5 П2: копии публикаций (выходные данные издания, копия содержания, статьи) К5 П3: копии приказов; копии документов по результатам деятельности (отчеты тьюторов, руководителей методических объединений, сертификаты и т.д.) К5 П4: копии распорядительных документов, дипломов, грамот Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДООУ</p>					
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):					
6	Общественная	Максимальный балл по критерию 8 - 9				

. деятельность руководителя	1) Руководитель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл	
	детского сада	муниципальной	региональной		
	6 - член 7 - руководитель	7 - член 8 - руководитель	8 - член 9 - руководитель		
	2) Руководитель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл	
	детского сада	муниципальной	региональной		
	6 - член 7 - руководитель	7 - член 8 - руководитель	8 - член 9 - руководитель		
	3) Руководитель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл	
	детского сада	муниципальной	региональной		
	6 - член 7 - руководитель	7 - член 8 - руководитель	8 - член 9 - руководитель		
		Подтверждающие документы: К6 П1: справка руководителя профсоюзной организации К6 П2: справка руководителя профсоюзной организации К6 П3: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ			
	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)				

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»
Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя дошкольного структурного подразделения
МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка»
Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), имеющих высокий уровень развития					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по его авторской программе							

	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	5	10	15	20	
	3) Доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от воспитанников, которым требуются данные программы). Если таких воспитанников нет, то критерий не учитывается при подсчете					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	5	10	15	20	
	4) Доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по программам развивающего обучения					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	5	10	15	20	
	5) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					
	эксперимент на уровне детского сада		муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент		
	8		10	16		
	<p>Подтверждающие документы: К1 П1: наличие психолого-педагогических диагностических тестирований воспитанников К1 П2: наличие авторской программы воспитателя, утвержденной руководителем учреждения, имеющего рецензию (уровня ОУ, муниципального, регионального) К1 П3: данные психолого-педагогических диагностических тестирований воспитанников, диаграммы К1 П4: диаграммы, таблицы, психолого-педагогическое диагностическое тестирование распорядительный документ К1 П5: распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии конкретного воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения</p>					
	Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)					
	Максимальный балл по критерию 20					

2. **Уровень профессиональной культуры воспитателя**

1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательно-образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	5	10	15	20	
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе					
Наличие собственного сайта, блога	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий		Перечень используемых интернет ресурсов в работе педагога	Использование мультимедийной установки в образовательном процессе	выставляется сумма баллов
Отсутствие – 0 Наличие - 5	Уровень д/с -1 за каждый Более высокий – 5 за каждый		1 за каждый	Частичное – 3 Полное - 5	
3) Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, участков СП, обеспечивающая (у данного воспитателя) физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников					
низкий	средний		высокий		выставляется сумма баллов
0	3-групповое помещение	3-участок	5-групповое помещение 5-участок		
4) Результативность применения на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий					
Использование в образовательном процессе метода проектов на уровне детского сада			наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов на более высоком уровне		
Отсутствие	1-2	3 и более	20		
0	10	15			

	<p>Подтверждающие документы: К2 П1: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию, сведения о посещаемости воспитанников К2 П2: Справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя, скриншот страниц, сертификаты публикаций К2 П3: информационные справки воспитателей, заверенные руководителем К2 П4: перечень проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д. Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения</p>	
--	---	--

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)

3.	Результативность деятельности воспитателя во всестороннем развитии детей	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Участие воспитателя в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической направленности					выставляется сумма баллов
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
		0	3	5	10	15	
		2) Участие воспитателя в конкурсных мероприятиях патриотической, экологической, краеведческой направленности					выставляется максимально возможный балл
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
		0	3	5	10	15	
		3) Участие воспитателя в праздниках, развлечениях и других мероприятиях					выставляется максимально возможный балл
		0	Низкий уровень 1-2 раза	средний уровень 3-5 раза		Высокий уровень 5 и более	
		0	5	10	20		
		4) Количество призовых мест конкурсных спортивных мероприятий					выставляется максимально возможный балл
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	

		0	5	10	15	20		
		5) Признание высокого профессионализма воспитателя родителями воспитанников (доля родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл	
		до 49 %	50-59%	60 - 79 %	80 - 100 %			
		0	5	10	20			
		Подтверждающие документы: КЗ П1: выписки из приказов, копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях КЗ П2: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов КЗ П3: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов КЗ П4: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов КЗ П5: результаты анкетирования, заверенные руководителем учреждения Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения						
	Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5, относящимся к конкретному предмету):							
4.	Результативность деятельности воспитателя в работе с родителями	Максимальный балл по критерию 15						
		1) Доля родителей, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях данного дошкольного учреждения						выставляется максимально возможный балл
		До 49 %	50-59%	60 - 79 %	70 - 100 %			
		0	5	10	15			
		2) Количество мероприятий подготовленных воспитателем совместно с родителями (нетрадиционные родительский собрания, праздники, досуги)						выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие		3	4-6	Более 6 мероприятий		
		0		5	10	15		
		3) Доля родителей, участвующих в работе управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие кружки и секции для детей на общественных началах						выставляется максимально возможный балл
		0	2 %	3 %	5	10 % и более		
		0	2	5	10	15		
4) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на уровне дошкольного учреждения						выставляется		

		Наличие	отсутствие конфликтных ситуаций			максимально возможный балл
		0	15			
		Подтверждающие документы: К4 П1: результаты анкетирования, заверенные руководителем учреждения К4 П2: протоколы родительского собрания, сценарии праздников, досугов) К4 П3: диаграмма, заверенная руководителем учреждения К4 П4: диаграмма, заверенная руководителем учреждения Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения				
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
5.	Результативность участия воспитателя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20				Выставляется сумма баллов
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях				
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	
		0	занятие-10 выступление-6	занятие-15 выступление-10	занятие-20 выступление-15	
		2) Участие воспитателя в работе экспертных комиссий, творческих групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, наставничество				выставляется максимально возможный балл
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень
		0	5, руководитель - 7	9, руководитель - 11	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16
3) Воспитатель является педагогом-наставником						

		отсутствие	1 воспитатель	2 воспитателя	более 2 воспитателей	выставляется максимально возможный балл
		0	10	15	20	
		4) Участие воспитателя в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Детский сад года" и др.				выставляется сумма баллов
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень
		0	5	10	15	20
		Подтверждающие документы: К5 П1: копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.) К5 П2: копии приказов; копии документов по результатам деятельности (отчет руководителей методических объединений, сертификаты и т.д.) К5П3: копии распорядительных документов, отчеты наставников К5 П4: копии распорядительных документов, сертификатов, дипломов, грамот Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения				
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 4)				
6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию 8 - 10				
		1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл
		детского сада	муниципальной	региональной		
		6 - член	7 - член	8 - член		
		7 - руководитель	8 - руководитель	9 - руководитель		
		2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл
детского сада	муниципальной	региональной				
		6 - член	7 - член	8 - член		
		7 - руководитель	8 - руководитель	9 - руководитель		

	3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	детского сада	муниципальной	региональной	
	6 - член	7 - член	8 - член	
	7 - руководитель	8 - руководитель	9 - руководитель	
	4)Выполнение воспитателем дополнительной нагрузки			
	отсутствие	частичное	полное	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	
Подтверждающие документы: К6 П1: справка руководителя профсоюзной организации К6 П2: справка руководителя профсоюзной организации К6 П3: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации К6 П4: выписки распорядительных документов Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения				
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда медицинской сестры дошкольного структурного подразделения МБОУ «СОШ

№2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка»

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

Критерии	Показатели				
1. Контроль за санитарно-гигиеническими условиями в детском саду	1 . Показатели по итогам контроля Роспотребнадзора.	2. Ведение журнала контроля за санитарно-гигиеническими условиями в ДОУ	3. Контроль за санитарно-гигиеническими условиями в помещениях ДОУ	4. Контроль за санитарно-гигиеническими условиями на игровых площадках ДОУ	Выставляется средний балл

	Наличие замечаний 0	Отсутствие замечаний 5	Наличие замечаний 0	Отсутствие замечаний 5	Наличие замечаний 0	Отсутствие замечаний 5	Наличие замечаний 0	Отсутствие замечаний 5	
	К1П1К1П2П Подтверждающий документ, заверенный руководителем: информационная справка о наличии Предписаний Роспотребнадзора. Управления образования, директора. К1П3, К1П4 Подтверждающий документ, заверенный руководителем: информационная справка, выписки из приказов.								
2. Контроль и организация методической помощи в учебно- воспитательном процессе	1. Участие в педсоветах и других мероприятиях								Выставляется сумма баллов
	Уровень детского сада 5			на муниципальном 10		региональном уровнях 15			
	К2П1 Подтверждающий документ, заверенный руководителем: ксерокопии сеток занятий, 10-ти дневного меню, режима дня К2П2 Выписки из приказов, ксерокопии сертификатов, документов подтверждающих участие в мероприятиях								
3. Контроль за состоянием фактического питания и анализ качества питания.	1. Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием пищеблока, допуск к работе повара 0 - 3			2. Составление меню, строгое соблюдение 10 дневного меню. Согласование с Роспотребнадзором. Контроль за выполнением натур. норм. 0 - 3				Выставляется средний балл	
	К3 П1, п2, П3 Подтверждающий документ, заверенный руководителем: информационная справка								
4. Контроль и организация работы по здоровьесберегающим технологиям	1. Осуществление контроля за организацией физ. воспитания, закаливающих мероприятий. Проведение скрининг - тестов по физ. воспитанию 0 - 5				2. Проведением оздоровит. мероприятий, проведение плановых проф. осмотров детей, прививки 0-5				Выставляется средний балл
	К4П1 Подтверждающий документ, заверенный руководителем: информационная справка, копия плана, результаты скрининг – тестов. П2, П3 заверенный руководителем: информационная справка, копия плана, выписка из журнала								
5. Контроль за состоянием здоровья воспитанников	1. Контроль за течением адаптации. 0 - 5				2. Проведение скрининг - тестов по выявлению отклонения здоровья 0 - 5				Выставляется средний балл
	К5П1, П2, П3 Подтверждающий документ, заверенный руководителем.: информационная								

	справка, диаграмма, анализ контроля (скрининг – тестов)				
6. Организация и проведение профилактической работы	1. Планирование работы. Контроль медосмотра сотрудников		2. Работа с родителями, с сотрудниками (консультации, участие в родительских собраниях, семинарах) 0 - 5	Выставляется средний балл	
	Наличие замечаний 0	Отсутствие замечаний 5			
	К6П1,П2 Подтверждающий документ, заверенный руководителем: информационная справка, выписки из приказов, протоколов производственных, родительских собраний.				
7. Общественная деятельность	1. Доля конфликтных ситуаций успешно разрешаемых на уровне дошкольного учреждения.		2. Является членом (руководителем) профсоюзной организации работников детского сада 0 - 6	3. Участие в общественной жизни детского сада 0 - 3	Выставляется средний балл
	Наличие замечаний 0	Отсутствие замечаний 2			
	К7П1,П2,П3 Подтверждающий документ, заверенный руководителем: справка, выписка из приказа, решения				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 – 7 суммируются)					

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда музыкального руководителя

дошкольного структурного подразделения МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области» - Детский сад «Почемучка»

Ф.И.О. _____ за _____ учебный год

Критерии	Показатели					
Критерий 1. Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 20					
	1) Доля воспитанников (у данного музыкального руководителя), имеющих высокий уровень развития					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	15	20	
	2) Доля воспитанников (у данного музыкального руководителя), развивающихся по его авторской программе					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	15	20	
	3) Доля воспитанников (у данного музыкального руководителя), развивающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от воспитанников, которым требуются данные программы). Если таких воспитанников нет, то критерий не учитывается при подсчете					
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	15	20	

4) Доля воспитанников (у данного музыкального руководителя), развивающихся по программам развивающего обучения					
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0	5		15	20	
5) Участие музыкального руководителя в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					
эксперимент на уровне ДОУ		муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент		выставляется максимально возможный балл
8		10	16		

Подтверждающие документы:

К1 П1: наличие психолого-педагогических диагностических тестирований воспитанников

К1 П2: наличие авторской программы музыкального руководителя, утвержденной руководителем учреждения, имеющего рецензию (уровня ОУ, муниципального, регионального)

К1 П3: данные психолого-педагогических диагностических тестирований воспитанников, диаграммы

К1 П4: диаграммы, таблицы, диагностическое тестирование распорядительный документ

К1 П5: распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов.

Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения

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

Критерий 2. Уровень профессиональной культуры музыкального руководителя	Максимальный балл по критерию 20					
	1) Доля воспитанников (у данного музыкального руководителя), для которых в воспитательно-образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	15	20	
	2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе					

Наличие собственного сайта, блога		Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий		Перечень используемых интернет ресурсов в работе педагога	Использование мультимедийной установки в образовательном процессе	Выставляет ся сумма баллов	
Отсутствие – 0 Наличие-5		Уровень дет.сада -1 за каждый Более высокий - 5		1 за каждый	Частичное -3 Полное - 5		
3) Результативность применения на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий							
Использование в образовательном процессе метода проектов на уровне детского сада			наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов на более высоком уровне			выставляет ся сумма баллов	
отсутствие	1-2	3 и более					
0	10	15		20			
4) Результативность исследовательской деятельности музыкального руководителя							
Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на уровне детского сада		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности муниципального уровня		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности регионального уровня		Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности более высокого уровня	выставляются сумма баллов
5		10		15		20	

<p>Подтверждающие документы: К2 П1: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию К2 П2: краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная руководителем учреждения, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д. К2 П3: перечень проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д. К2 П4: копии протоколов педсоветов; копии документов по результатам участия (программы семинаров, конференций, сертификаты, публикации докладов и т.д.) Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения</p>	
--	--

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)

<p>Критерий 3. Результативность деятельности музыкального руководителя во всестороннем развитии детей</p>	Максимальный балл по критерию 20					
	1) Участие музыкального руководителя конкурсных мероприятий художественно-эстетической направленности					
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется сумма баллов
	0	5	10	15	20	
	2) Участие музыкального руководителя в конкурсных мероприятиях патриотической, экологической, краеведческой и др. направленности					
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется максимально возможный балл
	0	3	5	10	15	
	3) Признание высокого профессионализма музыкального руководителя родителями воспитанников (доля родителей, имеющих позитивные отзывы)					
	До 49 %	50-59%	60 - 79 %	70 - 100 %		выставляется максимально возможный балл
	5	5	10	20		

	<p>Подтверждающие документы: К3 П1: копии распорядительных документов К3 П2: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов К3 П3: результаты анкетирования, заверенные руководителем учреждения Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения</p>						
<p>Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 3)</p>							
<p>Критерий 4. Результативность деятельности музыкального руководителя в работе с родителями</p>	<p>Максимальный балл по критерию 15</p>						
	<p>1) Доля родителей, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях данного дошкольного учреждения</p>						
	30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %				выставляется максимально возможный балл
	5	8	15				
	<p>2) Количество мероприятий, подготовленных и проведенных музыкальным руководителем с участием родителей</p>						
	0	1	2	3	4 и более	6 и более	выставляется максимально возможный балл
	0	2	4	6	10	15	
	<p>3) Сотрудничество ДОУ с учреждениями культуры и театральными сообществами</p>						
	Не сотрудничает	1-2 мероприятия	3-5 мероприятий	10 и более			выставляется максимально возможный балл
	0	5	10	15			
<p>Подтверждающие документы: К4 П1: результаты анкетирования, заверенные руководителем учреждения К4 П2: копии распорядительных документов, сценарии К4 П3: Справка заверенная руководителем учреждения Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения</p>							

<u>Итого по критерию 4</u> (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
<u>Критерий 5</u> Результативность участия воспитателя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20					
	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях					
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	Выставляется сумма баллов	
	0	занятие-10 выступление-6	занятие-15 выступление-10	занятие-20 выступление-15		
	2) Участие музыкального руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями.					
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	выставляется максимально возможный балл
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	14, руководитель - 16	
	3) Педагог является педагогом-наставником					
	1 педагог	2 педагога	более 2 педагогов		выставляется максимально возможный балл	
	10	15	20			
	4) Участие в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Детский сад года" и др.					
	отсутствие	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Выставляется сумма баллов	
	0	10	15	20		

	<p>Подтверждающие документы: К5 П1: копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.) К5 П2: копии приказов; копии документов по результатам деятельности (отчет руководителей методических объединений, сертификаты и т.д.) К5 П3: копии распорядительных документов, отчеты наставников К5П4: копии распорядительных документов, дипломов, грамот Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения</p>			
<p><u>Итого по критерию 5</u> (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):</p>				
<p><u>Критерий 6.</u> Общественная деятельность музыкального руководителя</p>	<p>Максимальный балл по критерию 9</p>			
	<p>1) Музыкального руководителя является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</p>			
	детского сада	муниципальной	региональной	выставляется максимально возможный балл
	6 – член, 7 - руководитель	6 – член, 8- руководитель	6 - член 9- руководитель	
	<p>2) Музыкального руководителя является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"</p>			
	детского сада	муниципальной	региональной	выставляется максимально возможный балл
	6 - член, 7 - руководитель	7 – член, 8 - руководитель	8 – член, 9 - руководитель	
	<p>3) Музыкального руководителя является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</p>			
	детского сада	муниципальной	региональной	выставляется максимально возможный балл
	6 - член, 7 - руководитель	7 – член, 8 - руководитель	8 – член, 9 - руководитель	
<p>4)Выполнением муз.руководителем дополнительных нагрузок</p>			<p>Выставляется максимально возможный балл</p>	

Отсутствие-0	Частичное-5	Полное-10	
Подтверждающие документы: К6 П1: справка руководителя профсоюзной организации К6 П2: справка руководителя общественной организации "Педагогическое общество России" К6 П3: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации К6П4: копии распорядительных документов Подтверждающие документы заверенные руководителем учреждения			
<u>Итого по критерию 6</u> (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):			
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)			

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

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

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

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

Приложение № 4 к коллективному договору

**Соглашение по охране труда
МБОУ «СОШ № 2 г. Калининска Саратовской области»
на 2015 -2018 годы**

№	Содержание мероприятий (работ)	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия
I. Организационные мероприятия					
1					
II. Технические мероприятия					
1	Частичный ремонт отопительной системы		10 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
2	Частичный ремонт крыш зданий		100 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
3	Замена полового покрытия в кабинетах № 13(начальное звено) и коридорах	19	50 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
4	Ремонт потолков коридоров	122	10 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
5	Утепление к зиме теплотрассы и колодцев	122	5 000	Сентябрь, октябрь	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
7	Ремонт фасада здания школы	122	10 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
8	воздуховоды				
10	Установка кондиционера в кабинете информатики	1	10 000	В течение года	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
11	Установка кондиционера в каб. № 18	2	20 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С.
12	Частичный ремонт электропроводки в школе	122	5 000	Июль, август	Парфенова Т.А. Котенко С.С. Васина Е.А.
III. Лечебно-профилактические мероприятия и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Медицинский осмотр: -Работников кухни -Технического персонала -Педагогических работников - работников, вновь поступивших на работу		280 000	Согласно графика	Васина Е.А. Парфенова Т.А.
2	Обеспечение условий учебно-воспитательного процесса в учебных классах и кабинетах согласно норм СанПиН		30 000	Август, сентябрь	Парфенова Т.А. Васина Е.А.

4	Организация дезинфекции, дезинсекции пищеблока и подсобных помещений		35 000	Согласно графика	Парфенова Т.А. Вербина Н.И.
IV. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
1	Приобретение спецодежды в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами		10 000	сентябрь	Парфенова Т.А. Вербина Н.И. Котенко С.С.
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами		5 000	сентябрь	Парфенова Т.А. Вербина Н.И. Котенко С.С.
3	Обеспечение медикаментами (аптечка) и дезсредствами		7 000	сентябрь	Парфенова Т.А. Вербина Н.И. Котенко С.С.
V. Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Организация работ по установлению металлических решёток распашного типа		25 000	Июль, август	Васина Е.А. Парфенова Т.А. Котенко С.С.
2	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения		10 000	Август, декабрь	Васина Е.А. Парфенова Т.А. Котенко С.С.
3.	Проверка вентиляционных шахт		1 000	Июль, август	Васина Е.А. Парфенова Т.А. Котенко С.С.

Приложение № 5 к коллективному договору

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно:	1 1 6 пар

		Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 п. на 2,5г. 1 п. на 3 г. 1 п. на 2 г. 1 на 3г.
3.	Лаборант	При занятости в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные Тапочки кожаные При занятости в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 г. Дежурный Дежурные До износа 2 пары Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
4.	Рабочий по КОЗ	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Галоши резиновые	1 1 1 пара 2 пары
5.	Повар, шеф-повар, помощник повара	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
6.	Медсестра детского сада	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Тапочка кожаные	2 2 1 на 2 года
7.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 1 пара дежурные
8.	Воспитатель, младший воспи- татель, помощник воспитателя дошкольных учреждений.	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Электромонтер	Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Полукомбинезон хлопчатобумажный	Дежурные Дежурные 1

Приложение № 6 к коллективному договору

ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязан:

Своевременно выплачивать заработную плату и перечислять начисленные на неё страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. При этом страховые взносы в ПФР уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм.

В целях обеспечения права работников на обязательное страхование, в том числе страховую и накопительную части пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на

- счет работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
 - предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
 - информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
 - предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.

Приложение № 7 к коллективному договору

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. Работодатель обязуется:
 - 3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).
 - 3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в пять лет.
 - 3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.4. 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)

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

3.6. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т.д.).

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 32 листов.

директор МБОУ «СОШ №2 им. С.И.Подгайнова
г. Калининска Саратовской области
Shof Парфенова Т.А.

