

Утверждено на общем собрании
педагогического коллектива
№ 1 от 24.01.2023



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «ГЭЛ»

В.Е. Резепова

Пр. № 39 от 30.01.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Гуманитарно-экономический лицей
Волжского района г. Саратова

I. Общие положения

- 1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «ГЭЛ», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
- 1.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом установленных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
- 1.3. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.
- 1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.
- 1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов.
- 1.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения.
- 2.2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, составляют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
- 2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Гуманитарно-экономический лицей» в лице профсоюзного комитета (председатель Ракова Ю.А.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МОУ «ГЭЛ» Резеповой В.Е., действующей на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Саратовской области. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с 31.01.2023 г. и действует до 30.01.2026 г.

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

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

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 при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязан до приема на работу ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.
- Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.
- 2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.
- 2.8. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
- 2.9. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
- 2.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения 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 работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
- 2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.
- 2.12. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ).
- 2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
- 2.14. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
- 2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников- при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по

защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии),
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.16. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

2.20. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
- с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также расписанием занятий, согласованным с профсоюзным комитетом.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

- педагога - психолога, социального педагога, старшего вожатого, заведующей библиотекой, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
- учителя – логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю,
- воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю,
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.
- уборщика служебных помещений, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию здания, гардеробщика: с понедельника по пятницу, время работы 7 часов в день с 8.00 до 15.00, суббота 5 часов – с 8.00 до 13.00.
- сторожа: продолжительность рабочей смены составляет 12 часов (с 20.00 до 08.00). В выходные и праздничные дни от 18 часов до 24 часов. Выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы. В отношении Работника установлен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является месяц.
- слесаря по обслуживанию тепловых пунктов: продолжительность рабочей смены составляет 24 часа (с 08.00 до 08.00) по графику (сутки через трое). Выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы. В отношении Работника установлен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является месяц.
- заместитель директора по АХЧ – ненормированный рабочий день.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.3. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя.

3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха или оплаты в порядке ст.152 ТК. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя

Работа в выходной день по желанию работника (ст.153ТК) компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере. Если день отдыха не представляется, то работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.7. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам,
- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка- инвалида – до 18 лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
- лицам моложе 18 лет,

- работнику по согласованию с работодателем.
- 3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 3.9. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.
- 3.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (приложение № 3).
- 3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях: (на основании Соглашения между администрацией МО «Город Саратов», комитетом по образованию администрации МО «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ):
- бракосочетания – 4 рабочих дней,
 - смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 4 рабочих дней,
 - председателю профкома за общественную работу – 6 рабочих дней;
 - на юбилеи (50,55 лет женщине, 60,70 лет мужчине, если он приходится на рабочий день) – 2 рабочих дней;
 - членам профкома за общественную работу – 2 рабочих дней;
 - за работу с микрорайоном (при условии, что работа выполнена в срок)- 3 рабочих дней в каникулярное время,
 - за оказание педагогической поддержки студентам педагогических ВУЗов классными руководителями и учителями - 3 рабочих дней в каникулярное время.
 - работникам, находящимся в отпуске, но участвующим в работе пунктов проведения ОГЭ и ЕГЭ в качестве лаборантов и организаторов- 1 рабочего дня за каждый один отработанный день.
 - Руководителю лагеря сдневным пребыванием детей на базе лицея- 7 рабочих дней в каникулярное время.
 - председателям школьных методических объединений - 6 рабочих дней;
 - за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности 1-3 рабочих дня.
 - сотрудникам, чей стаж составляет 15 и более лет в данном учреждении-3 рабочих дней в каникулярное время,
 - работникам, принимавшим участие в подготовке открытых уроков (на район, город, область), в подготовке призёров олимпиад- 3 рабочих дней в каникулярное время,
 - работникам с ненормированным рабочим днём (зам. директора по АХЧ)-12 дней.
 - лицам, не имеющим в течение года больничных листов-3 рабочих дней в каникулярное время.
- Работник, имеющий данные льготы имеет право воспользоваться ими по своему усмотрению в любые удобные для него дни в каникулярное время.

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

- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
- при переезде – 3 календарных дня.

3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ

(работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году.

3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.

3.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения денежного расчёта.

3.15. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.

3.16. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.17. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом решение следующих вопросов:

- распределение учебной нагрузки на следующий учебный год,
- проведение мероприятий по аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности.

3.18. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3.19. Стороны договорились:

1.Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

3.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.Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

5.За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

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

3.21. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1.Оплата труда в муниципальном общеобразовательном учреждении «Гуманитарно-экономический лицей» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере 0,932 и на материально-техническое обеспечение в размере **0,068**

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет **0,8** от ФОТ, стимулирующая – **0,2**.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет **0,6** в базовой части ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда остальных работников учреждения составляет **0,36**

4.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между работниками учреждения в следующем соотношении:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала – **0,088**

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс – **0,72**

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала – **0,071**;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала **0,011**

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала **0,11**

4.7. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости **0,9** и неаудиторной занятости **0,1** от общей базовой части.

Специальная часть составляющей **0,28** от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученико - часа;

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

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

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость.

- дополнительные выплаты в целях неуминьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях труда, 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).

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

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

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

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика 1-4 классы начальной школы – **1,04**;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, – **1,03**

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

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

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

4.10. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.)

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями № 7 и № 8 к коллективному договору.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя учреждения.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 26 и 11 числа каждого месяца

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

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

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

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

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

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

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной 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.

Аудиторную 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.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

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 учреждения, возможны только в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении); временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); допускается только при согласии работника (ст. 72.2ТК)

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя либо в другом учреждении, 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 оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;

-за работу в сверхурочное время 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, но не менее 15 % оклада;

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК).

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

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

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

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

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

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

4.25. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс 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 рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- 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 2 месяца.

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

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

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

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

4.33. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой

V. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях.
2. Выплачивать надбавку в размере 15 % к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа.
3. Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания
- «Заслуженный учитель школы РФ» - в размере 1601 руб.,
- «Кандидат наук» - в размере 3202 руб.
- «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» - в размере 901 руб.
5. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.
6. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.
7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. Обеспечить:
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),
 - оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
 - выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
 - установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами, не ниже 18 градусов,
 - проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
 - своевременную выдачу работникам спецодежды один раз в три календарных года,
 - режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда, составляемом на один год (приложение № 4 и № 5)

2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений. Администрация вправе требовать исполнения должностных обязанностей работников учреждения, принятых законодательством на данный момент.
3. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и специальной оценки условий труда (СОУТ),
 - правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
5. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.
6. Организовывать:
- за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),
 - внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).
 - санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).
 - проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
7. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.
8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)
9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
10. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико–социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.
12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

17. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ)

5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от 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.

6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена

установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя,
- привлечение к сверхурочным работам,
- разделение рабочего времени на части,
- очередность предоставления отпусков,
- систему оплаты и нормирования труда,
- массовые сокращения,
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем,
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка,
- создание комиссий по охране труда,
- составление графиков сменности,
- наложение и снятие дисциплинарных взысканий,
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей,
- установление сроков выплаты заработной платы работникам,
- распределение учебной нагрузки,
- расписание занятий,
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат,
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
- должностные инструкции работников,
- инструкции по охране труда,
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания. (ст.195 ТК РФ).

4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно–оздоровительной работы в учреждении
8. Осуществлять контроль за:
 - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
 - правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы,
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно-курортного лечения,
 - своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
 - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
 - состоянием охраны труда и отдыха работников.
 -

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в городской комитет по труду.
2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
4. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за два месяца до окончания срока действия данного договора. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

Список приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего распорядка
2. Положение о порядке предоставления длительного отпуска до одного года.
3. Соглашение по охране труда.
4. Положение о комиссии по охране труда.
5. Положение о фонде и системе оплаты труда.
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «ГЭЛ».
7. Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников МОУ «ГЭЛ», за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников
8. Перечень работников МОУ «ГЭЛ», занятых на работах с вредными условиями труда.
9. Положение о комиссии по трудовым спорам.



Резепова В.Е.



Согласовано
Председатель ПК
Ракова Ю.А.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МОУ «ГЭЛ»

1. Общие положения.

1.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом РФ. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

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

2. Основные права и обязанности работодателя.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудового договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписание государственных надзорных и контрольных органов;
- рассматривать представление профсоюзных органов о выявленных нарушениях и принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иных законах формах;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

1. Основные права и обязанности работников.

1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами образования организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических работников;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет и по достижению пенсионного возраста;
- длительный отпуск на срок до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

1.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и законом «Об образовании», Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1. Порядок приема на работу:

- работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора;

- при приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- д) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- е) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих воинскому учету.
- ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается.

- прием на работу оформляется приказом руководителя, который в недельный срок делает запись в трудовой книжке работника о приеме на работу;
- трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении как документы строгой отчетности;
- на каждого работника ведется личное дело, состоящее из копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе, аттестационного листа;
- личное дело работника хранится до достижения им возраста 75 лет;
- о приеме на работу делается запись в книге личного состава;
- при приеме на работу работник (до подписания трудового договора) должен быть ознакомлен под роспись с документами, соблюдение которых для него обязательно:
 - а) Уставом лицея,
 - б) правилами внутреннего трудового распорядка,
 - в) должностной инструкцией, инструкцией по охране труда,
 - г) правилами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами учреждения.

4.2. Порядок перевода на другую работу:

- перевод на другую работу в пределах учреждения оформляется дополнением к трудовому договору, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода);
- перевод на другую работу допускается с согласия работника (ст.72.1 ТК РФ);
- руководитель может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации образовательного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану);
- об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность за 2 месяца в письменном виде;
- руководитель обязан перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (со ст. 73 ТК РФ).

4.3. Порядок увольнения работника:

- прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством;

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя письменно за 2 недели (ст.80 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник;
- независимо от причины прекращения трудового договора администрация обязана:
 - а) издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, пункта, части статьи ТК РФ;
 - б) выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой;
 - в) выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.
- днем увольнения считается последний день работы;
- при получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, в личной карточке формы Т-2 и в трудовой книжке;
- увольнение руководителей выборных профсоюзных органов допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными обязанностями.

5.2. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ.

5.4. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.

5.5. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с педагогической нагрузкой менее чем на ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов, сокращения количества классов.

Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

5.7. Для изменения педагогической нагрузки по инициативе администрации согласие работников не требуется в случаях предусмотренных (ст.72.2 ТК РФ).

5.8. Педагогическая нагрузка работникам на новый учебный год устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.9. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год следует сохранять преемственность классов и объем педагогической нагрузки. О возможном уменьшении или увеличении педагогической нагрузки работник должен быть извещен письменно до ухода в очередной отпуск.

5.10. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, аудиторной и внеаудиторной занятостью, дежурством, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по соглашению с профсоюзным комитетом.

5.11. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.12. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности.

5.13. В МОУ «ГЭЛ» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного комитета по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.14. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.15. Учителя и обслуживающий персонал обязаны являться на работу за 20 минут до начала рабочего дня школы.

5.16. Сменным работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применить сверхурочные работы, но не превышающие 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.17. Руководитель привлекает педагогических работников к дежурству по лицу. График дежурства составляется на четверть, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. При необходимости график может быть изменен до окончания четверти и принят в новой редакции по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения работника. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска допускаются с согласия работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

5.20. Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

- удалять обучающихся с уроков;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательного учреждения.

5.21. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам;
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;
- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

6. Поощрение за успехи в работе.

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Таким работникам предоставляется преимущество при продвижении по работе.

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий.

7. Трудовая дисциплина.

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, приказы, связанные с трудовой деятельностью.

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

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

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения и Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе в письменной форме. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам

решения могут быть преданы гласности только с согласия этого работника, за исключением случаев защиты интересов работников и обучающихся.

7.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст.66 ТК РФ).

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

7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация школы по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения срока (года), если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя добросовестным работником.

8. Техника безопасности и производственная санитария

8.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

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

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее Порядок) утвержден порядок предоставления данного отпуска педагогическим работникам.

Стороны договорились, что:

при предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка.

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

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

За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

СОГЛАШЕНИЕ
администрации МОУ «ГЭЛ» и профсоюзной организации учреждения
по охране труда в МОУ «ГЭЛ»
на 2023-2026г.

Администрация муниципального образовательного учреждения в лице руководителя учреждения Резеповой В.Е., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Раковой Ю.А., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – Городским управлением образования.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

- 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.
- 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
- 4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
- 4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
- 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

7. Администрация и профсоюзный комитет МОУ «ГЭЛ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023\26 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1.	Проводить анализ состояния условий труда и техники безопасности в лицее				1 раз в месяц	Зам. дир. по АХЧ
2.	Обеспечить нормальный световой режим в кабинетах, мастерских, всех школьных помещениях				постоянно	Ответственный за электрохоз.
3.	Осуществить маркировку распределительных устройств согласно ПУЭ				По мере необходимости	Ответственный за электрохоз.
4.	Подготовить теплоузел к отопительному сезону				до _____	Зам. дир. по АХЧ
5.	Выполнять мероприятия согласно предписаниям надзора, ЦГСЭН				По факту	Зам. дир. по АХЧ
6.	Провести косметический ремонт помещений	М ²			до _____	Зам. дир. по АХЧ
7.	Провести ремонт фасада школьного здания	М ²			до _____	Зам. дир. по АХЧ

Директор МОУ «ГЭЛ»

Председатель профсоюзного комитета

В.Е. Резепова

Ю.А. Ракова



ПОЛОЖЕНИЕ **о комиссии по охране труда** **муниципального образовательного учреждения**

1. Общие положения

- 1.1. Комиссия создается на приоритетной основе из представителей администрации образовательного учреждения, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.
- 1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.
- 1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.
- 1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.
- 1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в четверть.
- 1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами школы.

2. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

- 2.1. Разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- 2.2. Рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников;
- 2.3. Участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 2.4. Подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

2.5. Рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

2.6. Содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач на комиссию следующие функции.

3.1. Разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья детей во время учебно-воспитательного процесса, работников в процессе трудовой деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в образовательном учреждении.

3.3. Изучение причин детского, производственного травматизма.

3.4. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

3.5. Оказание содействия руководителю образовательного учреждения в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

3.6. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательном учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

3.7. Рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

3.8. Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда;

3.9. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда;

3.10. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

3.11. Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.12. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

3.13. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

3.14. Содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлению контроля за

- расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- 3.15. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;
- 3.16. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов;
- 3.17. Содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права.

- 4.1. Запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;
- 4.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;
- 4.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;
- 4.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;
- 4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

Утверждено на общем собрании
коллектива
№ 1 от 24.01.2023

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «ГЭЛ»
В.Е. Резепова
Пр. № 39 от 30.01.2023



ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде и системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Гуманитарно-экономический лицей»
Волжского района г. Саратова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Новая система оплаты труда работников МОУ «ГЭЛ» определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами области и муниципальными правовыми актами города, на основании решения Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313
- 1.2 Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ «ГЭЛ», реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:
- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и среднего начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержания обучающихся (далее – норматива финансирования);
 - б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;
 - в) количества учащихся в учреждении;
 - г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2 Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

- ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;
- N - областной норматив финансирования;
- П - поправочный коэффициент для МОУ «ГЭЛ»;
- Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;
- У - количество учащихся в МОУ «ГЭЛ».

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

- 3.1. МОУ «ГЭЛ» самостоятельно с учётом ограничений, установленных областным законодательно-правовым актом и в соответствии с Бюджетным кодексом РФ определяет в общем

объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, поправочного коэффициента для МОУ «ГЭЛ» и доведенном до образовательного учреждения, и в пределах установленных коэффициентов, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу) –94%;
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы 6%.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – коэффициент стимулирующей части.

Фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

94,5%-базовая часть (ФОТ б);

5,5%- стимулирующая (ФОТ ст).

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

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

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);

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

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

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

и складывается из:

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

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;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

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

3.6. Экономия фонда оплаты труда, по итогам финансового года (в пределах норматива), используется на дополнительные выплаты в стимулирующей части, устанавливаемые приказом руководителя в фиксированной сумме.

Показатели, не связанные с результативностью труда, не допускаются.

3.7. 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.

IV. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

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

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

Фонд оплаты труда педагогического персонала распределяется следующим образом:

73%-общая часть (ФОТ_о);

27%- специальная (ФОТ_с).

4.2. 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.

4.3. 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 (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется следующим образом:

90%-фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз});

10%- фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}).

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 настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}).

4.4. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

ФОТаз x 34

Стп = -----

11 11

$\sum(a \times v)_n \times 52$, где:

n= 1 n= 1

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a – среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

4.6. 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;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

б) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;

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

г) право, экономика, технология– 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, искусство (музыка и ИЗО), МХК, ОБЖ, ОЗОЖ, природоведение, элективные учебные курсы, элективные учебные предметы – 1,0.

4.8. При расчете окладов педагогических работников осуществляющих обучение в классах компенсирующего обучения за часы аудиторной занятости используется наполняемость класса из расчета средней наполняемости в данной параллели.

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

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

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

V. РАСЧЕТ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

5.1. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса в котором осуществляется обучение;

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

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

VI. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

$$\text{Днз} = \sum_{i=1}^6 \text{Стп} \times U_i \times \text{Чаз}_i \times A \times K_i$$

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

U_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чаз_i - количество часов в месяц 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.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	0,7
3.	Кружковая работа	0,8
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1
5.	Консультации и дополнительные консультации с обучающимися	0,3

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

VII. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С ПЕРЕХОДОМ НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

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:

$$З_{пп} = О + С + В, \text{ где:}$$

З_{пп} – заработная плата педагогического работника;

О- оклад педагогического работника ,непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – специальная часть заработной платы

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

VIII. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МОУ «СОШ №67» рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{стауп} + ФОТ_{стпп} + ФОТ_{типп} + ФОТ_{стувп} + ФОТ_{стоп},$$

где:

ФОТ_{стауп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого аппарата;

ФОТ_{стпп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{типп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала;

ФОТ_{стувп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{стоп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

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

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

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

8.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала), определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

8.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждение после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается стимулирующая выплата.

IX. ОПЛАТА ТРУДА ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

9.1. 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

9.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии локальным актом МОУ «ГЭЛ».

X. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ВКЛЮЧАЕМЫХ В СПЕЦИАЛЬНУЮ ЧАСТЬ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за внеклассную работу по физическому воспитанию	0,3
за работу с библиотечным фондом учебников	0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство районными методическими объединениями	0,10
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за руководство школьным профсоюзным комитетом	0,20

Рассмотрено на общем собрании
педагогического коллектива
№ 1 от 24.01.2023



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «ГЭЛ»
В.Е. Резепова
Пр. № 39 от 30.01.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Гуманитарно-экономический лицей
Волжского района г. Саратова

I. Общие положения

- 1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «ГЭЛ», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
- 1.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом установленных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
- 1.3. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.
- 1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.
- 1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов.
- 1.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения.
- 2.2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, составляют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
- 2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

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

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов 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 распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

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

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период выплаты, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно или по итогам отчетного периода.

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

**V. Критерии и показатели качества и результативности труда
учителей-предметников и учителей начальных классов МОУ «ГЭЛ»**

На титульном листе портфолио указывается аудиторная и неаудиторная нагрузка учителя, количество обучающихся по классам, перечень реализуемых основных образовательных программ, программ элективных курсов и предметов за каждый отчетный период

N	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования.	Максимальный балл по критерию - 16					
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1</u>					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10 - 11 классов)К1П2</u>					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		<u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) К1П3</u>					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		<u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4</u>					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		<u>5) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10 - 11 классов) К1П5</u>					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		<u>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы – система Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, система Л.В. Занкова, ОС «Школа 2100», УМК «Начальная школа XXI века», УМК «Гармония») К1П6</u>					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	

	7) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П7			
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент	
	8	10	16	

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.

2.	Уровень профессиональной культуры педагога	<u>1а) доля обучающихся (у педагога-предметника), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u>					выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	11	15		
		<u>1б) использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне (для учителя начальных классов), К2П1б</u>						
		не использует		использует только во внеучебной деятельности	использует только в учебной деятельности	использует в образовательном процессе (в учебной и внеучебной деятельности)		
		0		6	11	15		
		Подтверждающие документы: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию						
		<u>2а) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для педагога-предметника) К2П2а</u>						
		участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	Использование в образовательном процессе разработанных электронных УМК	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70 % занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
		15	15	15	15	15	15	
<u>2б) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для учителя начальных классов) К2П2б</u>						Выставляется средний балл		
участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе разработанных электронных учебно-	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	---	---			

		методических комплектов				
15	15	15	15	---	---	
Подтверждающие документы: копия экрана (Print Screen) страницы форума (электронный адрес), электронные версии контрольно-измерительных материалов, краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная директором, отзывы обучающихся о работе с учителем в дистанционном режиме, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.						
<u>3а) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для педагога-предметника) К2П3а</u>						
использование на уроках метода защиты проектов (более 30 % занятий)	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	выставляется сумма баллов	
1	2	3	4	5		
<u>3б) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для учителя начальных классов) К2П3б</u>						выставляется сумма баллов
использование на уроках метода защиты проектов (1-2 кл. – не более 2-3 проектов; 3 кл. – 5-8 проектов; 4 кл. – не менее 8 проектов)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		
1	2	3	4	5		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.						
<u>4) результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u>						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие 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.						
		<u>5) результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		<u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) К2П5</u>						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	15		
		<u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10 - 11 классов) К2П6</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	15		
		Подтверждающие документы: заверенные копии страниц журнала с указанием общего числа обучающихся 8-9 или 10-11 классов у данного педагога						
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17						
		<u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ КЗП1</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
		0	5	12	17			
		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 аксимально возможный балл	М ВОЗ
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
		0	5	12	17			
		Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором						
		<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		менее 30 %	30 % - 49 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	3	5	12	17		
		Подтверждающие документы: информация по каждому обучающемуся, содержащая наименование курса и профиль обучения, заверенная директором						

		<u>4) динамика качества знаний в течение отчетного периода КЗП4</u>				выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	
		2	5	7	12	17	
		Подтверждающие документы: копии страниц классных журналов, заверенные директором					
		<u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5</u>				выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	5	12	17		
		Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором					
		<u>6) доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6</u>				выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %		
		0	5	10	17		
		Подтверждающие документы: информация классного руководителя					
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей, относящихся к данному учителю Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 4,5,6					
4.	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 16					
		<u>1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность К4П1</u>				выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности	
		8		10		16	
		Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы учителя, утвержденная директором					
		<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>				выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов					

<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
<u>5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
<u>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)		
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место- 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов						
<u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7</u>					выставляется аксимально возможный балл	М ВОЗ
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки		количество соответ- ствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
6	12	12	12	16		

		Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.			
		Подтверждающие документы: информация директора			
		<u>8) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8</u>			выставляется максимально возможный балл
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %
		5	8	12	16
		Один обучающийся учитывается 1 раз			
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов			
		<u>9) признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9</u>			выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	8	16	
		Подтверждающие документы: результаты анкетирования, заверенные директором			
		<u>10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10</u>			выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций
		0	8	12	16
		Подтверждающие документы: информация директора			
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету. Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 1,2,3,7,8,9,10			
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию - 15			
		<u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1</u>			выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	8	15	
		<u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2</u>			выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	8	15	
		Подтверждающие документы: результаты анкетирования, заверенные директором			

<u>3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3</u>					выставляется максимально возможный балл
0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	
0	2	5	10	15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по итогам мероприятий					
<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4</u>					выставляется максимально возможный балл
увеличение		сохранение		снижение	
0	3		15		
Подтверждающие документы: копии списков обучающихся, состоящих на внутришкольном учете за межаттестационный период					
<u>5) доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах К5П5</u>					выставляется максимально возможный балл
0	2 %	3 %	5	10 % и более	
0	2	5	10	15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов (указать класс)					
<u>6) доля обучающихся этого класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6</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>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u>					выставляется максимально возможный балл
0		1 организация или коллектив		2 и более организаций,	
0		10		15	
Подтверждающие документы: копии плана работы органов ученического самоуправления, распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих о результативности участия творческих коллективов, команд в различных мероприятиях					
<u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8</u>					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20% - 39 %	40% - 59 %	60% - 79 %	80% и более	
0	4	8	12	15	

		Подтверждающие документы: информация директора					
		<u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) КСП9</u>					выставляется максимально возможный балл
		менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более	
		0	4	8	12	15	
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих об участии в мероприятиях					
		<u>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности КСП10</u>					выставляется максимально возможный балл
		менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более	
		0	4	8	12	15	
		Подтверждающие документы: копия индивидуального плана учителя с указанием неаудиторной занятости					
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10					
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16					
		<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1</u>					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		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, руководство методическими объединениями К6П3</u>					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	Более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		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 К6П4</u>					выставляется максимально возможный балл

		0	школьный	муниципальный	региональный	более		
		0	3	7	12	16		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, дипломов, грамот								
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4								
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5						
		<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>						выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной		
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель		
		Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации						
		<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2</u>						выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной		
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель		
		Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации						
		<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>						выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной		
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель		
Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации								
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3								
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются								
ИТОГО:								

VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА МОУ «ГЭЛ»

- 6.1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно
- 6.2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядка установленного для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
- 6.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей руководителей МОУ «ГЭЛ»

№ п/п	Критерии	Показатели						
1	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию - 30						
		<i>1) доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП1</i>				Выставляется МАХ балл		
		до 40%		40-59%		60%-79%	80-100%	
		0		10		25	30	
		<i>2) доля обучающихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП2</i>				Выставляется МАХ балл		
		до 40%		40-59%		60%-79%	80-100%	
		0		10		25	30	
		<i>3) доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем, и более предметам КИП3</i>				Выставляется МАХ балл		
		до 10 %			10% и более			
		0			30			
		<i>4) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом КИП4</i>				Выставляется МАХ балл		
		0		+1%	4-2%	+3%	+4% и более	
		0		5	10	25	30	
		<i>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций КИП5</i>				Выставляется МАХ балл		
		0		0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%	
		0		5	15	25	30	
		<i>6) наличие экспериментальной площадки КИП6</i>				Выставляется МАХ балл		
		Регионального уровня		Муниципального уровня		Школьного уровня		Нет
		30		20		10		0
		<i>7) доля обучающихся. 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения КИП7</i>				Выставляется МАХ балл		
имеется хотя бы один класс		менее 50 %		50-75 %		Более 75%		
5		15		25		30		
<i>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения КИП8</i>				Выставляется МАХ балл				
имеется хотя бы один класс		менее 50 %		50-75 %		более 75%		

		5	10	15	30			
		<u>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) К1П9</u>				Выставляется МАХ балл		
		0	1-5%	6-19%	Более 20%			
		0	10	20	30			
		<u>10) динамика контингента К1П10</u>				Выставляется средний балл		
		Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ			Отчисление по неуважительным причинам	
		Более 5% - 30		Менее 5% - 30			Нет- 30	
		<u>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П11</u>				Выставляется МАХ балл		
		Менее 50%		51-70%			71-99%	100%
		0		10			25	30
		<u>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П12</u>				Выставляется МАХ балл		
		Да		Нет				
		30		0				
	Подтверждающие документы. К1П1-К1П5: Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отчетов, ЕГЭ (сводные таблицы), заверенный учредителем. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др. К1П6: Справки, выписки из приказов, свидетельствующие о присвоении статуса экспериментальной площадки. К1П7-К1П9: Копии учебных планов (образовательных планов), выписки из приказов, регламентирующих углубленное, профильное обучение, сетевое взаимодействие; таблицы, диаграммы и др. материалы, отражающие количественный состав обучающихся по вышеперечисленным программам, заверенные учредителем. К1П10: Внутришкольная отчетность по движению обучающихся, заверенная учредителем. К1П11. Справка по результатам психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса заверенная учредителем. К1П12: Справка, заверенная учредителем.							
2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30					Выставляется МАХ балл	
		<u>1) наличие вакансий К2П1</u>						
		Да		Нет				
		0		30				
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</u>					Выставляется МАХ балл	
	0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%			
	0	5	10	20	30			

<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</u>					Выставл яется МАХ балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	10	20	30	
<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П4</u>					Выставл яется МАХ балл
Менее 100%		100%			
0		30			
<u>5) доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>					
<u>5а) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5</u>					Выставл яется МАХ балл
0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)		
0	10		30		
<u>5б) доля педагогов, участвующих в конференциях К2П6</u>					Выставл яется МАХ балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	15	20	30	
<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П7</u>					Выставл яется МАХ балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
<u>6) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К2П8</u>					Выставл яется сумма баллов
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение		Пищеблок	Лицензированный медкабинет	
7,5	7,5		7,5	7,5	
<u>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) К2П9</u>					Выставл яется сумма баллов
Компьютерные классы		Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	

	7,5	7,5	7,5	7,5	
	<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) К2П10</u>				Выставл яется МАХ балл
	до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м	
	5	10	20	30	
	<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К2П11</u>				Выставл яется МАХ балл
	0	20%	30%	40-49%	50% и более
	0	5	10	15	30
	<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>				Выставл яется МАХ балл
	<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К2П12</u>				
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1
	0	4	8	20	30
	<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К2П13</u>				Выставл яется МАХ балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1
	0	4	8	20	30
	<u>10в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием К2П14</u>				Выставл яется МАХ балл
	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%	
	0	8	15	30	
	<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К2П15</u>				Выставл яется сумма баллов
	Пожарная сигнализация		«Тревожная кнопка»		Охрана
	10		10		10
	<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П16</u>				Выставл яется

					МАХ балл
		Да		Нет	
		0		30	
		<i>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</i>			Выставл яется сумма баллов
		<i>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К2П17</i>			
		Педагог-психолог	Социальный педагог	Логопед	
		10	10	10	
		<i>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П18</i>			Выставл яется МАХ балл
		10-39%	40-59%	60-80%	более 80%
		5	10	20	30
	<p>Подтверждающие документы. К2П1: Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная учредителем. К2П2-К2П3: Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная учредителем. К2П4: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров (за 5 лет), заверенная учредителем. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами (за 5 лет), заверенная учредителем. К2П5а: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах, заверенные учредителем. К2П5б: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие педагогов в конференциях различного уровня; программы конференций; таблицы, диаграммы и др. материалы, заверенные учредителем. К2П5в: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные учредителем. К2П6: Справка, заверенная учредителем. К2П7-К2П9: Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем. К2П10: Справка, заверенная учредителем. К2П11: Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством, заверенные учредителем. К2П12: Справка, заверенная учредителем. К2П13: Справка, заверенная учредителем; перечень программ, копии договоров о сотрудничестве с социальными службами, заверенные учредителем.</p>				
3	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию - 15			
		<i>1) динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН КЗП1</i>			Выставляе тся МАХ балл
		Снижение	Сохранение	Увеличение	
		15	5	0	
		<i>2) количество направлений, по которым, организовано дополнительное образование КЗП2</i>			Выставляе тся МАХ балл
		0	1-2	3-5	6 и более

0	5	10	15	
<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗПЗ</u>				Выставляется МАХ балл
0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%
0	2	5	12	15
<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) КЗП4</u>				Выставляется МАХ возможный балл
Наличие		Отсутствие		
0		15		
<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5</u>				Выставляется МАХ возможный балл
Наличие		Отсутствие		
0		15		
<u>6) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности КЗП6</u>				Выставляется МАХ возможный балл
менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%
0	5	7	12	15
<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем КЗП7</u>				Выставляется МАХ возможный балл
наличие		отсутствие		
15		0		

Подтверждающие документы.**КЗП1:** Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами.**КЗП2-КЗП3:** Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др., заверенные учредителем.**КЗП4-КЗП5:** Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами.**КЗП6:** Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, свидетельств и др., подтверждающие победы (лауреатство), заверенные учредителем.**КЗП7:** Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы образовательного учреждения, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем, заверенные учредителем.

4	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10					
		<i>1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1</i>					Выставляется МАХ балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
		0	2	5	8	10	
		<i>2) число положительных публикаций о школе в СМИ за отчетный период К4П2</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1	2-5	5-10	Более 10	
		0	2	4	8	10	
		<i>3) наличие общественной организации выпускников К4П3</i>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
		<i>4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П4</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5		Более 5	
		0	6	8		10	
		<i>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПОМО К4П5</i>					Выставляется МАХ балл
Да		Нет					
10		0					

Подтверждающие документы.**К4П1:** Справка, заверенная учредителем.**К4П2:** Ксерокопии статей, заверенные учредителем.**К4П3:** Копия положения об общественной организации выпускников, заверенная учредителем.**К4П4:** Выписка из раздела публичного отчета руководителя образовательного учреждения, заверенная учредителем.

	<i>К4П5</i> : Справка, заверенная учредителем с указанием адреса сайта.							
5	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15						
		<i>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</i>					Выставляется МАХ балл	
		Да		Нет				
		15		0				
		<i>2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</i>					Выставляется МАХ балл	
		Да		Нет				
		15		0				
		<i>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПОМО К5П3</i>					Выставляется МАХ балл	
		Да		Нет				
		15		0				
		<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4</i>					Выставляется МАХ балл	
		Да		Нет				
		0		15				
		<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования К5П5</i>						
		наличие		отсутствие				
		0		15				
		<i>6) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6</i>					Выставляется МАХ балл	
				5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%
				2	4	7	10	15
			Подтверждающие документы. <i>К5П1</i> : Справка, заверенная учредителем. <i>К5П2</i> : Копии публикаций публичных отчетов руководителя образовательного учреждения в СМИ; распечатка публичного отчета со страниц сайта в сети Интернет, заверенные учредителем. <i>К5П3</i> : Перечень нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПОМО, заверенный учредителем.					

	<i>К5П4-К5П5:</i> Справка, заверенная учредителем.	
	<i>К5П6:</i> Справка, заверенная учредителем.	
	<i>Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются</i>	
	ИТОГО:	

Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагога дополнительного образования МОУ «ГЭЛ»

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 20					
		1) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированной программе					
		0	до 40 %	40 - 60 %	60 % - 80%	80 - 100 %	Выставляется максимально возможный балл
		0	0	5	10	15	
		2) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	25	
		3) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик					
эксперимент учрежденческого уровня		эксперимент муниципального уровня		эксперимент регионального, федерального уровня	выставляется максимально возможный балл		
10		15		20			
		Подтверждающие документы: дополнительные образовательные программы педагогов дополнительного образования, утверждённые руководителем учреждения, сертификаты авторских дополнительных образовательных программ; справка о количестве детей, занимающихся по программам разного вида; распорядительные документы, свидетельствующие об участии конкретного педагога в опытно – экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
Итого по критерию 1 (вычисляется средний балл по показателям 1-3)							
<u>Пример.</u> Петрова А.Н. (педагог дополнительного образования) (К1П1+ К1П3+К1П3):3; (15+20+25):3=60:3=20 (средний балл)							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 2 - 20					
		1) Доля обучающихся (у данного педагога), для которых в 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 образовательном процессе							

участие в работе сетевых профессиональных сообществ и методических объединений	наличие методических публикаций в Интернет	реализованные телекоммуникационные проекты	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
15	15	20	20	20	20	
3) Результативность применения на занятиях и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий						
использование на занятиях метода защиты проектов (более 30 % занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов учрежденческого 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		выставляется сумма баллов
5	10	15	18	20		
4) Результативность исследовательской деятельности педагога дополнительного образования						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов учрежденческого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)		выставляется сумма баллов
5	10	15	18	20		

Подтверждающие документы: таблицы, диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий; распечатки сайтов, подтверждающие участие в работе сетевых профессиональных сообществ, адреса, ссылки страниц, копии сайтов, где помещены методические публикации в Интернет, копии дипломов призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме; копии докладов на педсоветах, конференциях и т.п., копии документов, подтверждающих наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слётах разного уровня. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4)

3.	Максимальный балл по критерию 3 - 20
----	--------------------------------------

Степень сформированности психолога – педагогической компетенции педагога дополнительного образования	1) Динамика формирования социальных компетентностей у обучающихся				выставляется максимально возможный балл			
	Отрицательная		Отсутствует			Положительная		
	-5		0			20		
	2) Отрицательная динамика показателей тревожности ребёнка				выставляется максимально возможный балл			
	есть		нет					
	0		20					
	3) Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей				выставляется максимально возможный балл			
	есть		нет					
	20		0					
	4) Динамика показателей эффективности образовательного процесса							
Отрицательная		Отсутствует		Положительная				
-5		0		20				
5) Сохранность контингента обучающихся				выставляется максимально возможный балл				
менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %					
0	5	10	20					
Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований, справка – подтверждение стабильной сохранности контингента обучающихся в течение учебного года. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.								
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу дополнительного образования)								
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога дополнительного образования	Максимальный балл по критерию 4 - 20				выставляется максимально возможный балл		
		1) Вариативность использования различных видов деятельности в неаудиторном процессе						
		2 вида деятельности		3 вида деятельности			4 и более видов деятельности	
		10		15			20	
		2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в олимпиадах					выставляется максимально возможный балл	
		0	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень			более высокий уровень
		0	1 призовое место - 15 2 и более - 16	1 призовое место - 16 2 и более - 17	1 призовое место - 17 2 и более - 18			1 призовое место - 18 2 и более - 20
3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.)				выставляется максимально возможный балл				
0	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		более высокий уровень			

0	1 призовое место - 15 2 и более - 16	1 призовое место - 16 2 и более - 17	1 призовое место - 17 2 и более - 18	1 призовое место - 18 2 и более - 20	
4) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					выставляется максимально возможный балл
10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		
5	10	14	20		
Один обучающийся учитывается 1 раз					
5) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %	50 - 69 %		70 - 100 %		
9	14		20		

Подтверждающие документы: отчёт об использовании различных форм и видов работы в неаудиторной деятельности; копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров, конференций и т.д.; справка – подтверждение факта подготовки данным педагогом конкретного победителя; справка о количестве обучающихся, получивших призовые места на мероприятиях различного уровня; анкеты, отзывы, благодарственные письма родителей о деятельности педагога дополнительного образования. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 5)

5.	Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 5 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
		0	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов»					выставляется максимально возможный балл
			учрежденческий	муниципальный	региональный	более	
		0	3	7	12	16	
5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)							

		учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	выставляется максимально возможный балл	
		8	12	16		
Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности педагога дополнительного образования в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):						
6.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 6 - 5				выставляется максимально возможный балл
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				
		учрежденческий	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				
		учрежденческий	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				
учрежденческий	муниципальной	региональной				
2 - член	3 - член	4 - член				
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель				
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; аналитический отчет о деятельности в рамках данных организаций; копии статей с СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3)						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)						

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя в группе продленного дня МОУ «ГЭЛ»

N п/п	Критерии	Показатели						
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 2 - 16						
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам углубленного изучения предмета						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально	
		0	2	6	12	16	возможный балл	
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя, занимающихся в школе по программам профильного уровня (от учащихся 10 - 11 классов) (не учитывается для воспитателя группы продленного дня)						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		3) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по авторской программе (исключая программы элективов)						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		4) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		5) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по индивидуальным учебным планам						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
		6) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам развивающего обучения (от учащихся начальной школы)						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		7) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик, учебно-методических, воспитательных комплектов воспитательной направленности						
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		
		8		10		16		
Подтверждающие документы:		распорядительный документ школы, свидетельствующий о доли воспитанников, занимающихся по вышеперечисленным программам, об участии конкретного воспитателя в опытно - экспериментальной деятельности; краткое описание используемых технологий. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по критерию 1 (воспитатель вычисляет средний балл по сумме показателей соответствующих специфике его деятельности с конкретным коллективом детей делённой на количество выбранных показателей)								
Пример.Петрова А.Н. (воспитатель группы продленного дня) (К1П3+ К1П4+К1П6):3; (16+12+12):3=40:3=13,3 (средний балл)								

2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15						
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательном процессе используются здоровьесберегающие технологии.					выставляется максимально	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	возможный балл	
		0	2	6	11	15		
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		участие воспитателя в конференциях в режиме on-line	использование в организации неаудиторной деятельности электронных учебно-методических комплектов	использование в организации неаудиторной деятельности самостоятельно разработанных электронных воспитательных методических комплектов	использование электронных форм контроля при подготовке домашних заданий (от 70 % занятий)	поддержка воспитателем воспитанников, осваивающих дистанционные формы обучения в установленном порядке	наличие у воспитанника в призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
		15	15	15	15	15	15	
		3) Результативность применения во внеаудиторной деятельности проектных методик и технологий						
		использование во внеаудиторной деятельности метода защиты проектов (более 30 % времени)	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	выставляется сумма баллов	
		1	2	3	4	5		
		4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя						
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов	
1	2	3	4	5				

5) Результативность деятельности воспитателя по социальной адаптации и профессиональной ориентации воспитанников					выставляется максимально возможный балл
а) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу социальной адаптации					
0	до 30 %	до 50 %	до 70 %	более 80 %	
0	2	6	12	15	
б) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу профессиональной ориентации					выставляется максимально возможный балл
0	до 30 %	до 50 %	до 70 %	более 80 %	
0	2	6	12	15	

Подтверждающие документы: краткое описание здоровьесберегающей технологии, данные мониторинга по ее использованию (таблицы и диаграммы). Краткая характеристика самостоятельно разработанных электронных методических комплектов по воспитательной работе; копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие в конкурсах социально значимых проектов. Программы по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся; справка о количестве воспитанников, принимающих участие в реализации данных программ. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5 (1 - 4 для учителей начальных классов))

3.	Динамика формирования уровня воспитанности и ключевых компетентностей воспитанников	Максимальный балл по критерию 3 - 17					
		1) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности.					выставляется максимально возможный балл
		50 - 60 %		60 - 70 %		более 70 %	
		6		12		17	
		2) Доля воспитанников с высоким уровнем социализированности					выставляется максимально возможный балл
		10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
		2	4	6	8	10	
		3) Доля воспитанников, инициирующих позитивное общение с окружающими в образовательном процессе					выставляется максимально возможный балл
		10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
		2	4	6	8	10	
		4) Доля воспитанников с высоким уровнем развития учебной мотивации					выставляется максимально возможный балл

		10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся		
		2	4	6	8	10		
Подтверждающие документы: краткое описание используемых диагностических методик; таблицы и диаграммы мониторингового сопровождения воспитательного процесса. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.								
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному воспитателю):								
4.	Программное обеспечение воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию 4 - 16						
		1) Наличие утверждённой руководителем ОУ концепции (программы) воспитательной системы детского коллектива						выставляется максимально возможный балл
		Концепция (программа) отсутствует	Концепция (программа) есть, но не соответствует современным требованиям	Концепция (программа) частично соответствует современным требованиям	Концепция (программа) соответствует современным требованиям			
		0	4	10	16			
		2) Наличие целевых программ по направлениям воспитательной деятельности						выставляется максимально возможный балл
		1 программа	2 программы или 1 программа с 2 направлениями	3 программы или 1 программа с 3 направлениями	4 программы или 1 программа, отражающая 4 и более направлений			
		4	8	12	16			
		3) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность.						выставляется максимально возможный балл
		1 - 2 направления		3 направления		4 – 5 направлений		
		8		10		16		
		4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16		
		5) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности						выставляется максимально возможный балл

0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
6) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного воспитателя подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по ОУ					выставляется максимально возможный балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению в данной школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки		количество соответствует среднему показателю по данному направлению в данной школе	количество превышает средний показатель по данному направлению в данной школе	
6	12	12	12	16	
8) Доля воспитанников (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного воспитателя), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					выставляется максимально возможный балл
10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		
5	8	12	16		
Один воспитанник учитывается 1 раз					
9) Признание высокого профессионализма воспитателя воспитанниками и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			
5	8	16			
10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		
0	8	12	16		

Подтверждающие документы: Концепция (программа) воспитательной системы детского коллектива; целевые программы по направлениям воспитательной деятельности; программы и планы по организации работы с родителями. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях и т.д. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному направлению)

5.	Результативность организации неаудиторной деятельности воспитателя	Максимальный балл по критерию 5 - 15						
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя					выставляется максимально	
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			возможный балл	
		5	8	15				
		2) Доля воспитанников, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя					выставляется максимально	
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			возможный балл	
		5	8	15				
		3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					выставляется максимально	
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	возможный балл	
		0	2	5	10	15		
		4) Изменение доли воспитанников, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете					выставляется максимально	
		увеличение					сохранение	снижение
		0	3		15			
		5) Доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах					выставляется максимально	
		0	2 %	3 %	5	10 % и более	возможный балл	
		0	2	5	10	15		
		6) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах					выставляется максимально	
менее 30 %					30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"
0	2	5	10	15				
7) 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		

		0	10	15			
		8) Доля воспитанников, обеспеченных горячим питанием				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		9) Доля воспитанников, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		10) Доля воспитанников, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
	Подтверждающие документы: краткое описание методик и результатов диагностических исследований по отзывам родителей и воспитанников; сравнительный анализ изменений количества обучающихся, совершивших правонарушения; справка, подтверждающая количество родителей, принимающих участие в работе общешкольных управляющих советов; сценарные планы общешкольных мероприятий, проводимых воспитателем ОУ; справка, подтверждающая долю обучающихся, обеспеченных горячим питанием; положение об ученическом самоуправлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					Подтверждающие документы:	
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10):						
6.	Результативность участия воспитателя в методической и научно - исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	

		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО	выставляется максимально возможный балл			
	0	школьный	муниципальный	региональный	более	
	0	3	7	12	16	
		5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПРО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)				
	0	школьный	муниципальный	региональный		
	0	5	10	16		
Подтверждающие документы: копии опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий; копии сертификатов за организацию и проведение мастер - классов, семинаров, круглых столов; копии распорядительных документов по результатам участия в семинарах, открытых мероприятиях; выписка из приказа об участии воспитателя в работе экспертной группы (руководство), жюри олимпиад и т.д. Копии грамот и дипломов об участии в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах. Копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						Подтверждающие документы:
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
7.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию 7 - 5				
		1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						Подтверждающие документы:
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)						

Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – психолога МОУ «ГЭЛ»

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)					
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
Итого по критерию 1:							
Подтверждающие документы: годовой отчёт педагога-психолога, статистические справки, заверенные руководителем школы, отчёты по мониторинговым исследованиям, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности. .							
2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения	Максимальный балл по критерию 2 - 15					
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).(от учащихся начальных классов)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	

образовательного процесса	0	2	6	12	16		
	2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.)(от учащихся 5-8 классов)					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 социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)						
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл	
	0	2	6	12	16		
	4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами						
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется сумма баллов	
	0	2	6	12	16		
	5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (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 педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию .							
3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 3 - 17					
1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).					выставляется максимально возможный балл		
менее 30 %		30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
3		5	12	17			
2. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.					выставляется максимально возможный балл		
менее 30 %		30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %			
3		5	12	17			
3. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности					выставляется максимально возможный балл		
1 %		2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
2		5	7	12	17		
4. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями							

1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	выставляется максимально возможный балл
2	5	7	12	17	
5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа)					выставляется максимально возможный балл
1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	
2	5	7	12	17	

Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу):

Подтверждающие документы: статистические справки, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию

4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	Максимальный балл по критерию 4 - 16				выставляется максимально возможный балл		
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность						
		2 вида деятельности		3 вида деятельности			4 и более видов деятельности	
		8		10			16	
		2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный			более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14		1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный			более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14		1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе					выставляется максимально возможный балл	
		количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе			
6		12	12	16				

		5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
		6	8	12	16	
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному предмету):						
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов						
5.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию 5 - 15				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года				выставляется максимально возможный балл
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %
		0	2	5	10	15
		4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)				
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %	
		5	8	12	16	
		6) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога				выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе
	0	2	5	10	15	
	7) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактики различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10				выставляется максимально возможный балл	
	менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
	0	4	8	12	15	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -7):						

Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, краткое описание используемых программ, данные мониторинга по их использованию.

6.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более	
0	3	7	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	Максимальный балл по критерию 7 - 5					
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной	
		2 - член		3 - член		4 - член	
		3 - руководитель		4 - руководитель		5 - 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	
		2 - член		3 - член		4 - член	
		3 - руководитель		4 - руководитель		5 - руководитель	
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					

	школьной	муниципальной	региональной	выставляется
	2 - член	3 - член	4 - член	максимально
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	возможный балл
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				
Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации, справка руководителя профсоюзной организации, справка председателя управляющего совета.				

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога МОУ «ГЭЛ»

N п/п	Критерии	Показатели					
Итого по критерию 1:							
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 15					выставляется максимально возможный балл
		1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					
участие социального педагога в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл	
15	15	15	15	15	15		
3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий							

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

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

Пример. Иванова М.П. (социальный педагог) (К1П1+ К1П2+К1П3+ К1П4+К1П5):5; 15+15+15+5+15=65:5=13 (средний балл)

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

		Максимальный балл по критерию 2 - 15					
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально возможный балл
		а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					
		наличие		отсутствие			
		5		0			
		б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	1	2	3	4	
		4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:					выставляется максимально возможный балл
а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)							

менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)					
в полной мере		частично		отсутствие	
15		8		0	

Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):

Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

3.	Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3 - 16				выставляется максимально возможный балл							
		1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися											
		положительная динамика		отрицательная динамика			сохранение показателей						
		5		0			3						
		2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете											
		увеличение		сохранение			снижение						
		0		3			16						
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)					выставляется максимально возможный балл						
		менее 20 %		20 - 39 %				40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %	
		0		2				6		11		15	
		4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					выставляется максимально возможный балл						
		менее 20 %		20 - 39 %				40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %	
		0		2				6		11		15	

5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
5		8		16	
7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 79 %		80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
0	8		12	16	
8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных горячим питанием					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности					выставляется максимально возможный балл

менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	льно возмо ный балл
0	4	8	12	15	

Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу):

Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставля ется максима льно возмо ный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставля ется максима льно возмо ный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставля ется максима льно возмо ный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставля ется максима льно возмо ный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более	
		0	3	7	12	16	
		5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.					

	типовая	адаптированная	авторская	выставляется максимально возможный балл
	1	5	16	
	6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)			выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	
	8	12	16	

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):

Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5			выставляется максимально возможный балл
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			
		школьной	муниципальной	региональной	

	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				

Критерии и показатели эффективности работы заведующего библиотекой МОУ «ГЭЛ»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий 1. Качество реализованных творческих проектов		
Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:		
<ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Наличие призовых мест на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:		
<ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Максимальное количество баллов по критерию 1	4	
Критерий 2. Оформление тематических выставок		
2.1. Оформление настенных тематических выставок	2	
2.2. Оформление компьютерных тематических выставок	4	
Максимальное количество баллов по критерию 2	6	
Критерий 3. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся		
Количество новых мероприятий с учащимися ОУ, направленных на формирование их читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом:		
<ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Проведение анализа по определению читательских потребностей участников образовательного процесса, а так же уровня читательской активности учащихся	2	
Максимальное количество баллов по критерию 3	4	
Критерий 4. Пропаганда чтения как формы культурного досуга		
Доля учащихся ОУ, для которых чтение является одной из форм культурного досуга учащихся, в сравнении с предыдущим периодом:		
<ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилось 	1 2	
Максимальное количество баллов по критерию 4	2	

Критерий 5. Участие в мероприятиях разного уровня		
5.1. Количество мероприятий для учащихся в ОУ, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:		
• на том же уровне	1	
• повысилось	2	
5.1. Количество внешних мероприятий, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:		
• на том же уровне	1	
• повысилось	2	
Максимальное количество баллов по критерию 5	4	
Критерий 6. Регулярное обновление библиотечного фонда и качественное его содержание		
6.1. Количество экземпляров учебно-методической литературы в сравнении с предыдущим периодом:		
• на том же уровне	1	
• повысилось	2	
6.2. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с предыдущим периодом:		
• на том же уровне	1	
• повысилось	2	
6.3. Наличие в локальной сети ОУ банка данных о библиотечном фонде в предметном и алфавитном указателе	2	
6.4. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	2	
6.5. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания со стороны участников образовательного процесса	2	
Максимальное количество баллов по критерию 6	10	
Максимальное количество баллов по всем критериям	30	

Критерии и показатели труда заместителя директора по административно-хозяйственной части МОУ «ГЭЛ»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		
1. Качественное проведение генеральных уборок	2	
2. Содержание школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2	
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	2	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2	
Критерий 2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда		
1. Содержание в надлежащем состоянии средств пожарной защиты	4	
2. Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной	5	
3. Отсутствие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками школы во время работы за отчетный период	5	
Критерий 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ		

1. Грамотная организация ремонтных работ в школе	4	
2. Отсутствие обоснованных жалоб по качеству проведенных ремонтных работ в школе	4	
Критерий 4. Содержание в надлежащем порядке материально-технической базы школы		
1. Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета	5	
2. Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)	5	
3. Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)	5	
4. Отсутствие замечаний по проведению инвентаризации материально-технических ценностей школы	5	
Критерий 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		
1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2	
2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	2	
Критерий 6. Общественная деятельность		
1. Членство в профсоюзной организации	3	
2. Активное участие в общественной деятельности школы	3	
Максимальное количество баллов	60	

Критерии и показатели труда обслуживающего персонала (рабочий по ТР, рабочий по КО, гардеробщик, сторож, дворник) МОУ «ГЭЛ»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий. Качественные результаты труда		
1. Качественное проведение генеральных уборок	1,0	
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1,0	
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1,0	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1,0	
5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,0	
Максимальное количество баллов	5,0	

Критерии и показатели качества и результативности труда учителя-логопеда МОУ «ГЭЛ»

№	Критерии	Показатели	Баллы
----------	-----------------	-------------------	--------------

1	Наличие кабинета и его оснащенность.	Максимальный балл по критерию -10			Выставляется сумма баллов	
		1) Возможность использования кабинета для коррекционно-логопедической работы				
		Индивидуальной (подгрупповой)		Фронтально-групповой		
		2		2		
		2) Оснащенность кабинета.				
		Учебно-методическое сопровождение		Средства ИКТ (электронные УМК)	оргтехника	Выставляется сумма баллов
2		2	2			
Подтверждающие документы: выписка из паспорта кабинета (перечень технической и методической оснащенности), заверенные руководителем образовательного учреждения.						
2	Подготовка дидактического и раздаточного материала.	Максимальный балл по критерию - 20			Балл	Выставляется сумма баллов
		1) наличие эстетически оформленного дидактического: демонстрационного и раздаточного материала				
		2) Наличие необходимого систематизированного дидактического демонстрационного и раздаточного материала.			7	
		3) Наличие нетрадиционных или авторских разработок дидактических пособий.			6	
		Подтверждающие документы: паспорт кабинета, справка заверенная руководителем образовательного учреждения, протокол методических объединений учителей-логопедов.				
3	Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий	Максимальный балл по критерию - 20			Выставляется сумма баллов	
		Наличие положительной динамики логопедической работы в школе.				
		Коррекция звукопроизношения		Коррекция дисграфий, дислексий.		
		10		10		
Подтверждающие документы: таблицы, диаграммы, заверенные руководителем образовательного учреждения.						
4	Проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	Максимальный балл по критерию -10			балл	Выставляется сумма баллов
		1) индивидуальные консультации педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)				
		2) выступления на родительских собраниях.			2	
		3) выступление на методических объединениях других специалистов учреждений.			3	
		4) выступление на педагогических советах.			2	
		Подтверждающие документы: выписки из протоколов, справки, заверенные руководителем образовательного учреждения.				
5	Ведение документации	Максимальный балл по критерию - 10			Выставляется сумма баллов	
		Качество ведения документации				
		грамотность		Систематичность, системность.		Эстетичность
		4		4		2
Подтверждающие документы: справка, заверенная руководителем образовательного учреждения.						
6	Использование разнообразных форм,	Максимальный балл по критерию - 30				
		1. Диагностическая работа.				

приемов, методов и средств обучения/работы.	Комплексное обследование ребенка специалистами, имеющимися в образовательном учреждении.	Использование элементов нейропсихологического обследования.		Выставляется сумма баллов
	3	2		
Подтверждающие документы: справки, заверенные руководителем образовательного учреждения, речевые карты.				Выставляется максимально возможный балл
2.Коррекционно-логопедическая работа				
Использование на занятиях современных информационных технологий, компьютерных программ, мультимедийных средств, аудио- и видеоаппаратуры.				
периодически		Систематически		
2		3		
Подтверждающие документы: перспективный план или перечень занятий, заверенные руководителем образовательного учреждения.				Выставляется максимально возможный балл
3. Методическая работа.				
А) периодическое обобщение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта через				Выставляется максимально возможный балл
Открытые уроки (занятия), мастер-класс, выступления на семинарах, круглых столах и др.	школьный		1	
	Муниципальный районный		2	
	Муниципальный городской		3	
	Более высокий		4	
Конкурсы, проекты, конференции и др.		школьный	1	выставляется максимально возможный балл
		Муниципальный районный	2	
		Муниципальный городской	3	
		Более высокий	4	
Б) Организационно-методическая работа				Выставляется сумма баллов.
Тьюторство			2	
Практикумы для студентов и слушателей			2	
Работа экспертом			2	
Руководство методическим объединением			2	
Подтверждающие документы: выписки из протоколов, сертификаты, копии приказов.				Выставляется максимально возможный балл
В) наличие собственных методических разработок, публикаций коррекционной направленности.				
школьный	муниципальный	городской	Более высокий	
1	2	3	4	
Подтверждающие документы: справки, заверенные руководителем образовательного учреждения, выписки из протоколов, копии титульного листа издания(статьи)				Выставляется максимально возможный балл
4. Повышение квалификации.				
Прохождение КПК				
областной		Более высокий		
1		2		

	Подтверждающие документы: сертификаты.	
Итого: для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются.		

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшей вожатой МОУ «ГЭЛ»

1.	Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания	<u>1) Наличие призов конкурсов, конференций разного уровня</u>			выставляется максимально возможный балл
		школьного	муниципального	Всероссийского	
		1 призовое место - 4 2 и более - 5	1 призовое место - 5 2 и более - 6	1 призовое место - 6 2 и более - 7	
		<u>2) Выполнение календаря массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл
		невыполнение	Выполнение от 50 до 80%	100% выполнение	
		0	3	5	
		<u>3) Уровень творчества и организованности детского самоуправления</u>			выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие творчества	Средний уровень	Высокий уровень	
		0	3	6	
		<u>4) Качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие мероприятий	Среднее качество	Высокое качество	
		0	3	5	
		<u>5) Взаимодействие с социальными партнерами</u>			выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие взаимодействия		Активное взаимодействие	
		0		3	
		<u>6) Разработка и реализация социально значимых проектов</u>			выставляется максимально возможный балл
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	
		3	4	5	
		<u>7) Организация работы оздоровительного лагеря</u>			выставляется максимально возможный балл
		Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	
		0	3	5	
		<u>8) Новое содержание деятельности детской организации (тимуровское движение и другое)</u>			выставляется максимально возможный балл
		Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	
		0	4	7	
<u>9) Новые формы деятельности детской организации</u>			выставляется максимально возможный балл		
Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство			
0	4	7			

		10) Наглядное оформление деятельности детских организаций и их результатов			выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие оформления	Традиционное оформление	С использованием ИКТ	
		0	3	5	
		11) Активное участие учащихся в районных мероприятиях творческого характера			выставляется максимально возможный балл
		До 15%	15-30%	Более 30 %	
		0	2	5	
		12) Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН			выставляется максимально возможный балл
		увеличение	сохранение	снижение	
		0	2	3	
Сумма баллов по критерию					
2.	Результативность методической работы и повышения профессиональной компетентности учителя	1) Проведение открытых мероприятий, выступление на семинарах, конференциях			выставляется максимально возможный балл
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	
		6	8	10	
		2) Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования			выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие курсов		Курсы пройдены	
		0	5		
Сумма баллов по критерию					
3	Качество отчетной документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов			выставляется максимально возможный балл
		неудовлетворительное	удовлетворительное	высокое	
		0	2	4	
Сумма баллов по критерию					
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Количество публикаций различного уровня			выставляется максимально возможный балл
		отсутствие	1-2	Более 2	
		0	3	5	
		Участие в проектной работе школы			выставляется максимально возможный балл
		Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	
		0	2	4	
		Наличие программы воспитания детского коллектива			выставляется максимально возможный балл
нет		да			
0		5			
Сумма баллов по критерию					
5.		Максимальный балл по критерию - 5			

Общественная деятельность педагогического работника	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации			
	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации			
	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации				
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3				
Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5 суммируются.				

Положение

о новой системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Гуманитарно-экономический лицей», за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательного учреждения.

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», закона Саратовской области «Об образовании», Устава города Саратова.

2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МОУ «Гуманитарно-экономический лицей» Волжского района г. Саратова, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников школы, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании не дает права на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Учителям-логопедам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и другие аналогичные специальности размеры оплаты труда, устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование.

5. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, назначенным руководителем

образовательного учреждения, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, может быть установлен тот же размер оплаты труда.

6. Оплата труда библиотечных и других работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников МОУ «Гуманитарно-экономический лицей».

7. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8. Директор МОУ «ГЭЛ» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки, утвержденные приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МОУ «Гуманитарно-экономический лицей» несет директор.

9. Размеры доплат и надбавок работникам МОУ «ГЭЛ» определяются на основании положения, утвержденного директором и согласованного с выборным органом профсоюзной организации.

10. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения согласно разделу 1 Приложения к Положению.

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

11. Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно разделу 2 Приложения к Положению.

12. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам согласно разделу 3 Приложения к Положению.

13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с разделом 4 Приложения к Положению.

14. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

15. В случаях, если устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением, должностные оклады (тарифные ставки) с учетом повышений, надбавок и доплат, оказываются ниже суммы действующих по состоянию на 1 декабря 2008 г. Должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений, надбавок и доплат, предусмотренных нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, этим работникам на время их работы в той же должности в данном учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

16. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

17. Индексация (увеличение) фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете города на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

18. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МОУ «ГЭЛ» на основании письменного заявления работника.

Приложение № 8
к коллективному договору
Принято на собрании трудового
Коллектива работников МОУ «ГЭЛ»

30. 01 .2023

Утверждаю
Директор лицея
Резепова В.Е.

Согласовано
Председатель ПК
Ракова Ю.А.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МОУ «ГЭЛ»

Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Дворник	Перчатки комбинированные	2 пары
Уборщик производственных служебных помещений	При мытье полов и мест общего пользования: перчатки резиновые	4 пары