

Принято на общем собрании  
работников гимназии  
«10» января 2022 г.

**Коллективный договор  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 4 имени Героя  
Советского Союза В. В. Безбокова»  
на 2022-2025 годы**

**От работодателя**

Директор МАОУ «Гимназия № 4»

\_\_\_\_\_ А.Ж. Ершова

**От работников**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ «Гимназия № 4»

\_\_\_\_\_ С. В. Фяткулина

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в комитете по труду министерства занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

Специалист органа по труду \_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 4» Ершовой Анны Жаковны, действующего на основании Устава МАОУ «Гимназия № 4» и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Фяткулина Светлана Владимировна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников.

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

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

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

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ «Гимназия № 4», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.**

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

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

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

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 1 % от фонда оплаты труда.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

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

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

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

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

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

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

## **I. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Начало работы в 8 часов 00 минут.

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

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

3.4. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

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

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

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

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

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

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым

договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

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

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.13. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или период, согласованный с руководителем учреждения, также в следующих случаях:

- при работе без больничных листов – 3 дня;
- председателям профсоюзных организаций – 3 дня за общественную работу;
- библиотекарям (зав. библиотеками) – 14 дней;
- на бракосочетание работника - 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- на рождение ребёнка - 2 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;

- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

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

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

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

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

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст.335 ТК РФ).

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

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

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны договорились, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Руководитель обязуется:

4.2. Расчет средней заработной платы работника производится 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).

4.3. Срок выплаты заработной платы 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца.

4.4. 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 составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливает 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 их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку учителям, находящиеся 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.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

4.6. Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (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.

4.7. Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении образования, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с профсоюзным органом (Приложение № 5).

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

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

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.

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

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

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

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

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. К оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12% от оклада (Приложение № 4).

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

4.16. 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.

4.17. 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.**

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

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

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

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательного учреждения, изыскивать возможность для удешевления питания;

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

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

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

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

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

5.2.12. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

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

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

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

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

5.3. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.4. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

5.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до наступления пенсии по старости осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учётом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

5.6. Молодым специалистам, работникам образовательных учреждений, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении образования является основным местом его работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей, но не менее предусмотренного законодательством размера. Перечень специальностей (должностей) работников учреждений утверждается Правительством Саратовской области.

5.7. Устанавливать педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, стимулирующую выплату в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения в течение года со дня приёма на работу.

5.8. Считать молодым специалистом выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы по педагогической должности. Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или продлевать (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

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

5.10. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.11. Установить согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области раздел «Поддержка семьи, материнства и детства»:

- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;
- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- частичную или полную компенсацию оплаты родителей за содержание детей в детских дошкольных учреждениях;
- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;
- оказание к 1 сентября матерям-одиночкам, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий

по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.1.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

6.1.21. Осуществлять финансирование предупредительных мер по охране труда из средств ФСС.

6.1.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

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

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

7.3.6. Оплата труда председателя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя (ст.377 ТК РФ) при наличии средств фонда оплаты.

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

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

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

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

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

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

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

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

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

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

8.19. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

9.9. По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению. (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

**От работодателя:**

Директор МАОУ «Гимназия № 4»

\_\_\_\_\_ А.Ж. Ершова

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «Гимназия № 4»

\_\_\_\_\_ С. В. Фяткулина

**ПРИЛОЖЕНИЯ**  
**к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Положение о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников.
4. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
5. Положение о длительном отпуске.

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

### **1. Общие положения**

1.1. Трудовые отношения работников ОО регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в ОО на стенде «Мой профсоюз» и на сайте ОО.

### **2. Основные права и обязанности работодателя:**

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3. Основные права и обязанности работника образовательной организации.**

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 335) и Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в РФ» (п.5 ст. 47);

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

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

#### **4. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

##### **4.1. Порядок приема на работу:**

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации.

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

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;

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

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»);

- справку из ФКУ «ГИАЦ МВД России», ИЦ ГУ МВД России по Саратовской области об отсутствии судимости.

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

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

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

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

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

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих

изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

#### 4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

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

### 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Режим работы работников Гимназии устанавливается приказом директора на каждый учебный год. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого

организации и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», п.5 ст.47), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре.

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

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

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

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом

обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

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

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

5.2.3. Режим работы педагога-психолога, социального педагога, старшей вожатой составляет 36 часов в неделю; режим работы педагога дополнительного образования, учителя-логопеда составляет 18 часов в неделю.

Специальность	Дни работы	Начало работы	Окончание работы	Перерыв для отдыха и питания
Педагог-психолог	с понедельника по пятницу	9.00 ч.	15.30 ч.	13.00 ч. – 13.30 ч.
	суббота	8.00 ч.	14.00 ч.	--
Социальный педагог	с понедельника по пятницу	9.00 ч.	15.30 ч.	13.00 ч. – 13.30 ч.
	суббота	8.00 ч.	14.00 ч.	--
Старший вожатый	с понедельника по пятницу	9.00 ч.	15.30 ч.	13.00 ч. – 13.30 ч.
	суббота	8.00 ч.	14.00 ч.	--
Педагог дополнительного образования	с понедельника по пятницу	14.00 ч.	17.30 ч.	--
	суббота	13.30 ч.	15.00 ч.	
Учитель-логопед	с понедельника по пятницу	13.00 ч.	16.30 ч.	--
	суббота	10.00 ч.	11.30 ч.	--

Для директора и его заместителей устанавливается ненормированный рабочий день. Режим работы директора и его заместителей составляется с таким расчетом, чтобы во время функционирования гимназии руководящие работники находились в гимназии.

С понедельника по пятницу с 8.30 ч. до 15.30 ч., перерыв для отдыха и питания с 13.00 ч. до 13.30 ч.; суббота с 9.00 ч. до 14.00 ч.

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

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

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением

установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Ст.113 ТК РФ).

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

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

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

родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

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

## **6. Поощрения за успехи в работе**

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

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

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

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

## **7. Трудовая дисциплина**

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

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

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

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

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

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

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательной организации в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

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

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

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

7.7. В соответствии со ст. 193 ТК РФ дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

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

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

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

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

## **8. Техника безопасности и производственная санитария.**

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

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

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

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

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Заместитель директора по АХЧ	6
2. Педагог-библиотекарь	6
3. Секретарь руководителя	6

## **Положение о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников**

### **I. Общие положения и основные понятия**

#### **I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Саратова», решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. №32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогический процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова за счет средств бюджета, установления размера оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

### **II. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников МАОУ «Гимназия № 4 имени Героя Советского Союза В. В. Безбокова» города Саратова**

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;

- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

2.2. Образовательное учреждение с учетом ограничений, установленных Учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащение образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ( $\Phi OT_{\delta}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{ст}$ ). Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательной организацией самостоятельно.

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

а) административно управленческий персонал образовательного учреждения (директор учреждения, заместители директора);

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, библиотекарь, инженер по охране труда и др.);

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

2.5. В пределах фонда оплаты труда директор формирует и утверждает штатное расписание.

2.6. МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\Phi OT_{n.n.} = \Phi OT_{\delta} \times n.n.,$$

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

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

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

Объем специальной части определяется по формуле

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

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

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

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>):

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{аз} + \text{ФОТ}_{нз},$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>) и порядок распределения ФОТ<sub>нз</sub> определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательной организацией самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>аз</sub>) в соответствии с формулой, установленной Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова.

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

3.5. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>с</sub>), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами, Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с разделом №7 настоящего Положения;

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, определяются учреждением по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом МАОУ «Гимназия № 4»;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени (согласно разделу VIII).

3.6. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова (К) определяется на основании следующих критериев:

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, постоянное обновление содержания);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

Повышающие коэффициенты	Предметы
1,00	Астрономия Музыка Физическая культура Изобразительное искусство Черчение Хореография ОБЖ Психология Ознакомление с окружающим миром Природоведение Элективный предмет МХК
До 1,02	Технология Право, экономика
До 1,03	География История Обществознание Химия Физика Биология Информатика
До 1,04	Русский язык Литература ИНО Начальные классы Математика
До 1,05	Профильные предметы Предметы, изучающие с использованием технологий развивающего обучения

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

1,05 – для педагогических работников имеющих соответствие занимаемой должности;

1,10 – для педагогических работников имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников имеющих высшую категорию.

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

$$O = C_{mn} \times Ч_{аз} \times У \times А \times К + Д_{нз} + П$$

где:

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

$Ч_{аз}$  – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

$Д_{нз}$  – доплата за неаудиторную занятость

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

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

3.9. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

$ЗП_{бч}$  – базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – специальная часть оплаты труда;

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

#### **IV. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{стпп} + \Phi OT_{стпр},$$

где:

$\Phi OT_{стпп}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\Phi OT_{стпр}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда для прочих категорий, участвующих в образовательном процессе (административно-управленческий, иной педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал).

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

4.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

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

4.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии (**Приложение № 2, 3**).

4.5 «Производить ежемесячные выплаты педагогическим работникам для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников учреждения в целях достижения расчётного целевого значения средней заработной платы педагогических работников, установленного правовым актом Правительством Саратовской области, к ранее установленному расчётному целевому значению средней заработной платы педагогических работников учреждения».

## **V. Расчет оплаты труда руководящих работников МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова.**

5.1. Заработная плата руководителя МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова (директора) устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

5.2. Должностные оклады заместителей директора МАОУ «Гимназия № 4» города Саратова устанавливаются приказом директора в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада директора. При замещении должности заместителя руководителя на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

5.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании» и пунктом 3.5. настоящего положения.

## **VI. Расчет заработной платы иного педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ «Гимназия № 4 имени Героя Советского Союза В. В. Безбокова» города Саратова.**

6.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области и решением Саратовской областной Думы от 30.10.2008 г. №32-354, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

6.2. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением №3**.

**Должностные оклады педагогических работников учреждений**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		высшая кате- гория	I кате- гория	II кате- гория (без кате- гории)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				

1.	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, логопед, учитель-логопед	12 845	12 224	11 610
2.	Старший вожатый, музыкальный руководитель	12 224	11 610	11043

### Примечания:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

По квалификационным категориям должностной оклад устанавливается лицам, как имеющим высшее, профессиональное образование, так и лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Лицам, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в зависимости от педагогического стажа работы.

2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.

3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

### Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Ведущий инженер вычислительной техники	6 194
Заведующий библиотекой	12 200
Лаборант	4 446
Секретарь учебной части	4 446
Специалист по кадрам	4 847
Специалист по охране труда	6 194

### Должностные оклады младшего обслуживающего персонала

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Дворник	4 292
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 346
Сторож (вахтер)	4 292
Техник-электрик	4 646
Уборщик служебных помещений	4 274

## VII. Перечень выплат компенсационного характера

Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для

принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

<b>вид работы</b>	<b>коэффициент к оплате за час аудиторной занятости</b>
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	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
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,1
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,1
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование учебными мастерскими	0,2
за активное участие в решении социальных вопросов труда	0,2

## **VII. Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.**

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

1) за ученую степень:

- доктора наук – 4803 рубля;
- кандидата наук – 3202 рубля.

При наличии у работника муниципального общеобразовательного учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере;

2) за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

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

При наличии у работника муниципального общеобразовательного учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Доплата устанавливается приказом работодателя при присвоении почетного звания со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук

- со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным медалью К.Д. Ушинского, «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - со дня награждения.

- надбавка педагогическим работникам, (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников), не имеющих стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

**Приложение №1  
к Положению об оплате труда**

**Положение  
по установлению доплат педагогическим работникам  
за неаудиторную занятость**

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

<b>№ п/п</b>	<b>Вид деятельности</b>	<b>Коэффициент</b>	<b>Норма времени</b>	<b>Формы отчётности</b>
1	Классное руководство; работа с родителями	1	До 5 час в неделю	Реализация плана воспитательной работы.
2	Кружковая работа	1	До 4 час в неделю	План работы, журнал кружковой работы

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

$$D_{нз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 6) \times C_{\text{стп}} \times \text{Чаз}_i \times Y_i \times A \times K_i, \text{ где}$$

$C_{\text{стп}}$  – расчетная стоимость ученикочаса (руб. / ученикочас);

$Y_i$  - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$\text{Чаз}_i$  – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$K_i$  – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея рабочую программу и календарно-тематическое планирование, утверждённое методическим объединением соответствующего направления.

Порядок, правила учёта, отчётности и контроль проведения неаудиторной занятости осуществляется на основании записей в журнале учёта неаудиторной занятости.

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

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

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

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты  
труда педагогических работников,  
непосредственно осуществляющих учебный процесс**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников при аттестации педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников ОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогов. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

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

1.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам учебного года и по состоянию на 1 сентября.

1.6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио».

1.7. «Портфолио» формируется педагогическими работниками в виде накопительной папки документов или в электронном виде.

1.8. Контроль за достоверностью предоставляемых в сводной ведомости сведений и своевременностью комплектования «портфолио» на уровне образовательного учреждения осуществляется председателем методических объединений и заместителем руководителя.

**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 образовательного учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют сводную ведомость «портфолио» результатов своей деятельности и передают ее председателю методического объединения и заместителю руководителя для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным локальным актом, представляются на рассмотрение Управляющему совету до 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

2.4. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя и заместителя руководителя определяется умножением стоимости балла на их суммарное количество.

2.5. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается как средний балл по гимназии.

2.6. Размер стимулирующей выплаты закрепляется приказом руководителя на основании протокола заседания Управляющего совета по состоянию на 1 сентября.

### **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 общеобразовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных 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 и муниципальная методики распределения фонда оплаты труда педагогических работников и централизованного фонда стимулирования руководителей;

- региональная и муниципальная программы мониторинговых исследований.

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

#### **IV. Структура «портфолио» педагогических работников**

4.1. Структура «портфолио» педагогических работников состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

1.1. Уровень предоставляемого содержания образования;

1.2. Уровень профессиональной культуры педагога;

1.3. Динамика учебных достижений обучающихся;

1.4. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;

1.5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;

1.6. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;

1.7. Общественная деятельность педагогического работника.

5.2. Полностью таблица «Критерии и показатели уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников, использующих аудиторную занятость, общеобразовательного учреждения» представлена в **Приложении №4**.

#### **VI. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

6.1. Для педагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу;

- найти сумму баллов всех педагогических работников;

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь текущего года.

- аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

6.2. Выплата осуществляется ежемесячно, в процентном отношении или в абсолютной сумме, пропорционально отработанному времени.

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты  
труда педагогических работников, за исключением педагогических  
работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс,  
административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного  
и младшего обслуживающего персонала**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Саратова», решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 №32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогический процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, (далее – «педагоги»), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников ОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.3. К педагогам данной категории относятся:

- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- воспитатель;
- учитель-логопед;
- преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки);
- педагог дополнительного образования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся:

- заведующий библиотекой.

К младшему обслуживающему персоналу относятся:

- инженер по ВТ;
- инженер по охране труда;
- делопроизводитель;
- уборщик служебных помещений;
- сторож;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;

- техник-энергетик.

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

1.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам работ по состоянию на 1 сентября.

1.6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника указанной категории, в рамках внутришкольного контроля и комплектования портфолио.

1.7. Контроль за своевременностью комплектования «портфолио» на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем руководителя и руководителем.

## **II. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда данных работников осуществляется Управляющим советом по представлению руководителя образовательного учреждения, в пределах ФОТ<sub>ст</sub> данной категории.

2.2. Работники самостоятельно, один раз в определенный период, заполняют сводную ведомость результатов своей деятельности, передают ее руководителю для проверки и уточнения.

2.3. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается как средний балл по гимназии.

2.4. Расчётным периодом для формирования и сдачи портфолио вновь принятым педагогам является год.

2.5. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя на основании протокола заседания Управляющего совета.

## **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников 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 работников регламентируются следующими документами:

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

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных 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 и муниципальная методики распределения фонда оплаты труда педагогических работников и централизованного фонда стимулирования руководителей;
- региональная и муниципальная программы мониторинговых исследований.

#### **IV. Порядок расчета стимулирующих выплат**

4.1. Выплата осуществляется ежемесячно, в процентном отношении или в абсолютной сумме, пропорционально отработанному времени.

4.2. Показатели эффективности деятельности заместителей директора проводится по результатам работы за каждый учебный год и является средним баллом критериев и показателей работников гимназии. Порядок начисления стимулирующих выплат работникам из иных категорий производится в соответствии с критериями (**Приложение №5**).

#### **V. Порядок установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу.**

5.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу:

- педагогическим работникам (педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, логопеду) – 0,15.

5.2. Решение об установлении конкретного размера повышающего коэффициента принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда**

**Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагогических работников**

№	Критерии	Показатели				
<b>1.</b>	<b>Уровень предоставляемого содержания образования</b>	<b><u>1) Преподавание по программам углубленного, профильного изучения предмета, разработанной учителем авторской программе К1П1</u></b>			Выставляется сумма баллов	
		Углублённое изучение	Профильное изучение	Авторская программа		
		1	1	2		
		<b><u>2) Участие педагога в инновационной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК (учитывается при условии обобщения данного опыта учителем через открытые уроки, мастер-классы, доклады, публикации по теме инновационной деятельности) К1П2</u></b>			Выставляется сумма баллов	
		школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент		
		0,5	1	1,5		
		<b>Подтверждающие документы:</b> рабочие программы педагогов, утвержденные директором, приказ об организации инновационной деятельности по предмету и участия в ней конкретного учителя, данные мониторинга по апробации новых методик и УМК, копии сертификатов, публикаций				
		<b><u>3) Наличие у данного педагога обучающихся, находившихся на семейном обучении, индивидуальном обучении на дому, очно-заочной форме обучения. К1 П3</u></b>			Выставляется сумма баллов	
		Отсутствие		Наличие		
		0		1		
<b><u>4) Предоставление обучающимся дополнительных образовательных услуг «За страницами учебника» К1П4</u></b>			Выставляется балл			

		Отсутствие		Наличие				
		0		1				
<b>Подтверждающие документы:</b> справка заместителя директора по УВР, копия страниц журнала								
<b>Максимальный балл по критерию - 9</b>								
2.	Уровень профессиональной культуры учителя	<b>1) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для педагога-предметника) К2П1</b>					Выставляется сумма баллов	
		участие учителя в конференциях в режиме on-line, вебинарах		использование учителем дистанционных форм обучения, трансляция авторских видеоуроков				
		0,5		1,5				
		<b>Подтверждающие документы:</b> 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, ссылка на видеоуроки.						
		<b>2) Выполнение должностных обязанностей в части своевременного оформления и сдачи школьной документации К2П2</b>					Выставляется сумма баллов	
		Ведение электронного журнала		Своевременная сдача отчетности		Ведение электронной столовой		
		Замечания отсутствуют	Замечания носят системный характер	Замечания отсутствуют	Замечания носят системный характер	Замечания отсутствуют	Замечания носят системный характер	
		1	0	1	0	1	0	
		<b>3) Соблюдение условий безопасности ОУ (травмы) К2П3</b>					Выставляется балл	
		Наличие травм в ОУ			Отсутствие травм			
-1			1					
<b>Подтверждающие документы:</b> справка заместителя директора по УВР								

		<b>4) Высокий уровень решения конфликтных ситуаций К2П4</b>			Выставляется балл		
		Наличие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций				
		0	1				
		<b>Подтверждающие документы:</b> справка заместителя директора по УВР					
		<b>Максимальный балл по критерию 2 - 7б.</b>					
3.	Динамика образовательных достижений учащихся	<b>1) Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог по результатам основного дня (от общего числа участвующих в ЕГЭ по данному предмету) К3П1</b>			Выставляется МАХ балл		
		Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог	100% обучающихся преодолели минимальный порог				
		0	1				
				<b>Подтверждающие документы:</b> информация о результатах ЕГЭ, копии протоколов РЦОКО			
			<b>2) Доля учащихся (выпускников 9 классов данного учителя), подтвердивших (соответствие) по результатам ОГЭ годовые отметки по результатам основного дня К3П2</b>			Выставляется МАХ балл	
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	1	1,5	2		
			<b>3) Доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» (от общего числа выпускников 9-х классов данного педагога, участвующих в ОГЭ по предмету) по результатам основного дня К3П3</b>			Выставляется МАХ балл	
		До 70%	70% - 90%	90% - 100%			
		0	1	2			
	<b>Подтверждающие документы:</b> протоколы экзаменов						
	<b>4) Динамика качества знаний по предмету в течение текущего учебного года К3П4</b>			Выставляется МАХ балл			
1%	2-3%	4 и более %					
1	2	3					
	<b>Подтверждающие документы:</b> таблица с указанием среднего значения качества знаний по предмету						

		<b>5) Доля обучающихся 2-8, 10-х классов у данного педагога, успешно (на 4 и 5) прошедших промежуточную аттестацию в независимой форме КЗП5</b>			Выставляется МАХ балл		
		менее 70%	70-90%	90-100%			
		0	1	2			
		Подтверждающие документы: протоколы промежуточной аттестации, справка-анализ					
		<b>6) Доля обучающихся 2-8, 10-х классов у данного педагога, успешно (на 4 и 5) прошедших внешний мониторинг, включая НИКО, ВПР, РПР КЗП6</b>			Выставляется МАХ балл		
		менее 70%	70-90%	90-100%			
		0	1	2			
		Подтверждающие документы: протоколы внешнего мониторинга, , справка-анализ					
		<b>7) Работа учителя с обучающимися, отнесенными к «группе риска» КЗП7</b>			Выставляется МАХ балл		
		Отсутствие «группы риска»	Наличие «группы риска», работа с «группой риска»				
		0	1				
		Подтверждающие документы: приказ, график индивидуальной работы					
		<b>8) Подтверждение годовой отметки у обучающихся по предмету (качество знаний по каждому классу) в сравнении с прошлым учебным годом КЗП8</b>			Выставляется МАХ балл		
		до 80%	80-100%				
		0	1				
		Подтверждающие документы: выписка из Дневника.ру по каждому классу, справка-анализ					
		Максимальный балл по критерию 3 – 14б.					
<b>4.</b>	<b>Результативность внеучеб-</b>	<b>1) Результативность участия во Всероссийской предметной олимпиаде школьников К4П1</b>					
		школьный уровень	участие в муниципальном этапе	призовое место муниципальный	участие в региональном этапе	Призовое место региональный уровень и выше	Выставляется

ной деятель- ности по препода- ваемым предме- там		(без призового места) учитывается при условии отсутствия призеров, в целом по предмету	уровень	(без призового места) учитывается при условии отсутствия призеров		МАХ балл	
	0,3 за каждое, но не более 2	1	За каждое призовое место 1, но не более 6	2	За каждое призовое место 3, но не более 12		
	<b>2) Результативность участия в заочных предметных чемпионатах, интеллектуальных марафонах (ЧИП, КИТ, Кенгуру, Медвежонок – языкознание, Золотое Руно, дистанционные олимпиады, конкурсы и т.п.) К4П2</b>					Выставл яется МАХ балл	
	Школьный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень и выше		
	0,3 за каждое, но не более 1		За каждое призовое место 0,5, но не более 3		За каждое призовое место 1(не более 6)		
	<b>3) Количество призовых мест и лауреатов очных конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, смотры знаний, предметные очные олимпиады) К4П3</b>					Выставл яется МАХ балл	
	Школьный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень и выше		
	1	Участие 1 (без призового места) учитывается при отсутствии призера в данном конкурсе	За каждое призовое место-1,5, но не более 3	Участие 1 (без призового места, в целом по конкурсу)	За каждое призовое место-1,5, но не более 4		
	<b>4) Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях (очных) К4П4</b>					Выставляе тся МАХ балл	
	Школьный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень и выше		
Участие 0,5 (без призового места, учитывается в целом по предмету)	За каждое призовое место -0,5, но не более 2	Участие 1 (без призового места учитывается в целом по одной конференции)	За каждое призовое место-1, но не более 3	Участие 1 (без призового места)	За каждое призовое место-1,5, но не более 4		

<b>5) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности за исключением заочных и дистанционных (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок, литературный праздник и др.) К4П5</b>								Выставляется МАХ балл
Школьный уровень		Муниципальный уровень			Региональный уровень и выше			
За каждое призовое место - 0,5, но не более 2		Участие 0,5 (без призового места)		За каждое призовое место-1, но не более 6		Участие 1 (без призового места)	За каждое призовое место-1,5, но не более 8	
<b>6) Результативность участия на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П6</b>								
Школьный уровень		Муниципальный уровень			Региональный уровень и выше			
За каждое призовое место - 0,5, но не более 2		Участие 0,5 (без призового места)		За каждое призовое место-1. но не более 6	Участие 1 (без призового места)	За каждое призовое место-1,5, но не более 8		Выставляется МАХ балл
<b>7) Доля обучающихся, сдавших тесты «ГТО» в полном объеме, от допущенных к сдаче, отнесённых к основной медицинской группе для занятий физической культурой и получивших значки (для учителей физической культуры) К4П7</b>								
менее 25%		от 25% до 50%	50% до 80%	80% до 100%	бронзовый знак	серебряный знак	золотой знак	Выставляется МАХ балл
0		0,5	1	2	за каждый 0,5, но не более 3	1, но не более 6	2, но не более 8	
<b>8) Результативность участия в очных спортивных состязаниях, мероприятиях по основам безопасности жизнедеятельности (для учителей ОБЖ, ОЗОЖ, физической культуры, начальных классов) К4П8</b>								
Школьный уровень		Районный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень и выше		Выставляется МАХ балл
Участие 0,3 (без призового места)	За каждое призовое место -0,5, но не более 2	Участие 0,3 (без призового места)	За каждое призовое место 0,5, но не более 3	Участие 0,5 (без призового места)	За каждое призовое место-1, но не более 6	Участие 1 (без призового места)	За каждое призовое место-1,5, но не более	

									8	
		Подтверждающие документы показателей 2-8: копии приказов, грамот, дипломов.								
		Максимальный балл по критерию 4 – 266.								
5.	Результативность внеклассной деятельности учителя (в качестве классного руководителя)	<b>1) Доля учащихся, принявших участие в интеллектуально-творческом проекте «Эволюция», «Самый культурный класс» (по итогам конкурса «Культурный дневник школьника» К5П1)</b>								Выставляется МАХ балл
		Менее 20%	20-50%	50-80%	100%	Победители конкурса				
		0	0,3	0,5	1	2				
		<b>2) Количество общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса, волонтерами и шефскими отрядами К5П2</b>								Выставляется МАХ балл
		0	1	2-4	5 и более					
		0	0,2	0,4	1					
		<b>3) Доля учащихся, зарегистрированных на официальном сайте волонтеров и внесенных в банк данных городского штаба волонтеров, имеющих волонтерские книжки ( учащиеся 14-ти лет и старше) К5П3</b>								Выставляется МАХ балл
		Не зарегистрировано	Менее 20%	От 20 до 50%	50% имеют волонтерские книжки	90-100% имеют волонтерские книжки				
		0	0,1 балла	0,5 балла	1	2 балл				
		<b>4) Участие во внеклассных мероприятиях: интеллектуальных играх, конкурсах, спортивных мероприятиях) (выездные мероприятия по приказу) К5П4</b>								
За каждое участие 50% учащихся класса в школьных мероприятиях	За каждое организованное классом общешкольное мероприятия (конкурсы рисунков, ДПТ - 0,1 балла)	Активное участие в районном и городском мероприятиях, кроме зрителей.	Результативность участия в районных и городских мероприятиях (за призовые места)					Выставляется сумма баллов		
0,5 (в сумме не более 2)	0,5 (в сумме не более 2)	0,5 (в сумме не более 2)	0,5 (в сумме не более 2)							
Подтверждающие документы: сертификаты участия.										
<b>5) Изменение доли учащихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете и ПДН К5П5</b>								Выставляется МАХ балл		
Состоят на учете или совершили за отчетный		Сняты с учета в течение учебного		Учащиеся не совершали						

		период правонарушения и поставлены на учет (за каждого ученика)	года по исправлению	противоправных действий		
		0	0,5	1		
		<b>6) Привлечение родителей к организации воспитательного процесса К5П6</b>			Выставляется сумма баллов	
		Участие родителей в качестве зрителей	Активное участие родителей в общешкольных мероприятиях (за каждое участие)	Активное участие родителей в районных мероприятиях (за каждое участие)		
		1	0,5 (в сумме не более 2)	1, но не более 3		
		Подтверждающий документ: фотоотчет	Подтверждающий документ: сертификат участия, фотоотчет	Подтверждающий документ: сертификат участия, фотоотчет		
		<b>7) Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием по месту учёбы К5П7</b>			Выставляется МАХ балл	
		менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более
		0	0,5	1	1,5	2
		Подтверждающий документ: справка, подписанная социальным педагогом.				
		<b>Максимальный балл по критерию 5 - 17б.</b>				
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	<b>1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта как учителя-предметника через публикации собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий (кроме сети интернет), открытые уроки, мастер-классы, внеурочные мероприятия, активное участие с докладами в конференциях, в том числе в режиме on-line (при наличии сертификата о выступлении), учитывается очное участие К6П1 Максимальный балл по данному показателю 20 б.</b>				Выставляется сумма баллов
		Участие в школьных методических неделях, педсоветах	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Уровень выше регионального	
		0,5	1	1,5	2	
		Подтверждающие документы: приказы, сертификаты участия, мастер – классы, копии публикаций				
		<b>2) Участие учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, групп, предметных комиссий по проверке ГИА (учитывается очное участие) К6П2</b>				Выставляется МАХ баллов

		Школьный уровень	Районный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень и выше	
		0,5 за каждое участие, но не более 2	0,5 за каждое участие, но не более 3	1 за каждое участие, но не более 4	1,5 за каждое участие, но не более 6	
		<b>3) 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 за отчетный период К6П3 (учитывается только очное участие)</b>				Выставляется сумма баллов
		Муниципальный уровень	Региональный уровень	Более высокий уровень		
		1	2	3		
		<b>4) Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках профессиональных конкурсов, слётов К6П4 (учитывается заочное, очное участие) К6П4</b>				
		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня и выше регионального		Выставляется сумма баллов
		1		2		
		Подтверждающие документы: копии справок, приказов, сертификатов				
		<b>5) Работа с молодыми специалистами (наставничество) К6П5</b>				Выставляется сумма баллов
		Оказание помощи в работе с документацией	Методическая помощь	Посещенные уроки (в системе)		
		0,5	0,5	1		
		Подтверждающие документы: справки, отчеты, карты посещения уроков, самоанализы уроков				
		<b>6) Педагог является организатором проведения Всероссийского конкурса, фестиваля и т.д. (КИТ, Бульдог, Олимпус и т.д.) на базе гимназии К:П6</b>				
		Да – 1 б., Нет – 0б.				
		Подтверждающие документы: сертификаты организатора				
		Максимальный балл по критерию 6 – 23б.				
7.	Общественная деятельность	<b>1) Педагог является членом (руководителем) школьной профсоюзной организации К7П1</b>				Выставляется МАХ балл

педагогического работника	0,5 – член, 1 - руководитель			
	<b><u>2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</u></b>			Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	0,5 – член, 1 - руководитель	1 – член	1,5 – член	
	<b><u>3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7ПЗ</u></b>			Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	0,5 – член, 1 - руководитель	1 – член	1,5 – член	
	<b>Максимальный балл по критерию 7 – 4б.</b>			
<b>ИТОГО:</b>	<b>Максимальный балл по критериям 1-7 – 100 баллов.</b>			

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда**

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников  
по должности «педагог-психолог»**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
<b>Критерий I. «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»</b>					
<b>1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса</b>	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии; копии приказов, дипломов, сертификатов	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности в 1, 5 и 9 классах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем,	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	приказов и др. документов	соответствие		
	Проведение мониторинговых исследований	Приложение отчетов по мониторинговым исследованиям за отчетный период. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)</li> <li>• Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)</li> <li>• Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)</li> </ul>	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и	Аналитический отчет о работе с коллективом ОУ; программа выступлений на педагогических советах и МО по результатам психологических исследований; планы постоянно действующих	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	д.р.)	психологических семинаров; программы проведения тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов			
<b>1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (с внешней рецензией от профессионального сообщества)</b>	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Аналитическая справка, внешние рецензии от профессионального сообщества;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1-2 разработки) 2-полное соответствие (свыше 3 разработок)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения</b>	Участие в on-line - конференциях, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики; ведение странички сайта; проведение консультаций в дистанционном режиме	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога-психолога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет, веб-страницу ОУ, личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</b>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение психолого-	Приказ о проведении МПК,	0 - отсутствие	0/1/2	

	медико-психологических консилиумов	решение МПК <ul style="list-style-type: none"> <li>• по проблеме ребенка</li> <li>• по проблеме группы детей</li> <li>• по проблеме класса</li> </ul>	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
<b>1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся</b>	Работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• одаренные дети;</li> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• дети группы риска;</li> <li>• учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др.</li> </ul>	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>Сумма баллов по критерию 1</b> <i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 23</i>					
<b>Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»</b>					
<b>2.1. Позитивная динамика в</b>	Динамика показателей	Аналитическая справка	0 - отсутствие	0/1/2	

<b>социально-психологической адаптации обучающихся</b>	адаптации учащихся 1 и 5 классов	адаптационного периода в 1 и 5 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет);	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	Аналитическая справка предпрофильной подготовки и профильного сопровождения в 8-11 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет);	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня)</b>	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	Аналитическая справка; программа сопровождения;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Участие и победы в конкурсных мероприятиях по социально-психологической тематике (конкурсы, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) *учитывается уровень мероприятий без учета числа участников и победителей <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество</i>	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный: 1- участие 2- победа Региональный: 2- участие 3- победа Федеральный: 3- участие 4- победа	Выставляется соответствующий балл	

	<i>России»</i>				
<b>2.3. Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности</b>	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении недели психологии; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

**Сумма баллов по критерию 2**

*Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14*

**Критерий III. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»**

<b>3.1. Стабильные результаты по освоению коррекционно-развивающих программ</b>	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Поглощение	
	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем ОУ	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Поглощение	
<b>3.2. Организация деятельности обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога</b>	Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 – 6%-10% 3- более 10%	0/1/2/3 Поглощение	

	(психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)				
<b>3.3. Организация психологом индивидуальных консультаций для участников образовательного процесса</b>	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – 26%-49% 3- более 50%	0/1/2/3 Поглощение	
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6%-19% 3- более 20%	0/1/2/3 Поглощение	
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%	0/1/2/3 Поглощение	
<b>Сумма баллов по критерию 3</b>					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16</i>					
<b>Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»</b>					
<b>4.1. Повышение качества профессиональной деятельности</b>	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Поглощение	

	аттестации)	на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	соответствие		
<b>4.2. Участие в исследовательской деятельности</b>	<p>Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня</p> <p>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</p> <p><i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i></p>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	1 –уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный	1/2/3/4 Поглощение	
<b>4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности</b>	<p>Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)</p> <p>* учитывается участие в экспериментах различного</p>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	1- уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный	1/2/3/4 Поглощение	

	уровня независимо от числа экспериментов				
<b>4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта</b>	<p>Проведение открытых уроков, мастер – классов;</p> <p>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</p>	<p>Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>1 - уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный</p>	<p>1/2/3 Поглощение</p>	
<b>Сумма баллов по критерию 4</b>					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 13</i>					
<b>Сумма баллов по критериям 1-4</b>					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-4 равна 66</i>					

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда**

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников  
по должности «учитель-логопед»**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
<b>Критерий I. «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»</b>					
<i>1.1. Показатель «Динамика индивидуальных образовательных результатов»</i>					
<i>1.1. Доля обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %), имеющих положительные результаты в коррекции имеющегося дефекта и решении личностных проблем, заданные образовательной программой (индивидуальным «маршрутом» развития обучающихся; коррекционно-комплексным планом развития личности обучающихся) за 3 года, приходящихся на межаттестационный период, по выбору аттестуемого педагогического работника</i>	Позитивная динамика развития учащихся, коррекционной работы, заданной образовательной программой (по итогам за отчетный период)	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга реализации коррекционной программы (индивидуальных «маршрутов» развития обучающихся, воспитанников), таблицы, диаграммы, заверенные руководителем образовательной организации.	30-50% - 1	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
			50 до 70 % - 2		
			70 до 85% - 3		
			85 до 100 % - 4		

<p><b>1.2. Динамика доли обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %), имеющих положительные результаты в коррекции имеющегося дефекта и решении личностных проблем, заданные образовательной программой (индивидуальным «маршрутом» развития обучающихся; коррекционно-комплексным планом развития личности обучающихся) за 3 года, приходящихся на межаттестационный период, по выбору аттестуемого педагогического работника</b></p>	<p>Позитивная динамика развития доли учащихся</p>	<p>Справка о положительной динамике качества коррекционной работы; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми, заверенная руководителем образовательного учреждения; динамические таблицы доли обучающихся с положительными результатами работы (по годам)</p>	<p>2 - положительная динамика (не менее 45 %) или стабильность (не менее 55%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты</p> <p>4 - положительная динамика (не менее 55 %) или стабильность (не менее 65%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты</p> <p>6 - положительная динамика (менее 65 %) или стабильность (не менее 85%) доли обучающихся, воспитанников, имеющих положительные результаты</p>	<p>2/4/6 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p><b>1.2. Показатель «Результаты коррекционно-развивающей деятельности педагогического работника»</b></p>					

<p><b>1.2.1. Создает условия для оказания эффективной коррекционной помощи обучающимся, воспитанникам с ОВЗ</b></p>	<p>Создание коррекционных рабочих программ, индивидуальных образовательных маршрутов, проведение коррекционных мероприятий в соответствии с указанными документами</p>	<p>Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: система планирования занятий, мероприятий из рабочих программ педагога и/или из индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников с ОВЗ; отчет педагога о результатах коррекционной работы за год, заверенные руководителем образовательной организации.</p>	<p>1 - проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки</p> <p>2 - проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера в системе</p> <p>3 - проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p><b>1.2.2. Официально зафиксированные достижения обучающихся, воспитанников с ОВЗ (в %) по результатам годовых отчетов (за 3 года)</b></p>	<p>Мониторинг эффективности коррекционной работы по учебным годам</p>	<p>Аналитическая справка; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебным годам, годовые отчеты, заверенная руководителем образовательного учреждения</p>	<p>1 - положительный результат менее 50 % 3 - положительный результат 50 % - 69% 5 - положительный результат 70 % - 84% 7 - положительный результат 85 % - 95%</p>	<p>1/3/5/7 Выставляется соответствующий балл</p>	

<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 20 баллов</i>		<b>Сумма баллов по критерию</b>			
<b>Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий и трансляция опыта положительных результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»</b>					
<b>2.1. Активно использует новые образовательные технологии (социально-педагогические, коррекционно-развивающие и другие), методы и средства обучения и воспитания</b>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: текст доклада (информационная карта) с кратким описанием собственного опыта педагогической деятельности, основанного на совершенствовании и развитии методов и средств обучения, воспитания и развития; конспекты, сценарии уроков, занятий, мероприятий, демонстрирующих практическое применение аттестуемым педагогом новых образовательных технологий	1 - обоснованно с учетом целей и задач обучения и воспитания, используемой программы выбирает новые образовательные технологии, направленные на решение актуальных проблем обучающихся, воспитанников  2 - владеет новыми образовательными технологиями на уровне отдельных элементов, комбинации отдельных элементов разных технологий  3 - владеет новыми образовательными технологиями на уровне целостной системы	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

<p><b>2.2. Использование педагогом в образовательном процессе рельефно-точечного шрифта Брайля (только для учреждений III-IV вида)</b></p>	<p>Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе рельефно-точечного шрифта Брайля</p>	<p>Справка, заверенная руководителем, о владении рельефно-точечным шрифтом Брайля</p>	<p>1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p><b>2.3. Использует информационно-коммуникационные технологии в образовательном процессе</b></p>	<p>Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применение дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности</p>	<p>Аналитическая справка; справки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• о применении ЦОР с аннотациями ресурсов;</li> <li>• об использовании ДОТ в деятельности учителя и т.п.;</li> </ul> <p>ссылки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на электронный ресурс, размещенный в сети Интернет;</li> <li>• на дистанционный курс;</li> <li>• на сайты ОУ и т.п.;</li> </ul> <p>Скрин-шоты оболочки (платформы) для проведения урока с использованием ДОТ, сайта, блога и т.п.</p>	<p>1 - владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах</p> <p>2 - использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности</p> <p>3 - владеет навыками работы с интерактивной доской, регулярно использует обучающие программы, цифровые образовательные ресурсы и средства</p>	<p>1/2/3 Выставляется сумма баллов</p>	
<p><b>2.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей</b></p>	<p>Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса</p>	<p>Аналитическая справка; справка об итогах использования здоровьесберегающих технологий, методик и</p>	<p>1 - создает условия для рационального сочетания труда и отдыха обучающихся, воспитанников в образовательном</p>	<p>1/1/1 Выставляется сумма баллов</p>	

		приемов, применяемых учителем, копии плана работы, приказов или др. документов	процессе 1 - создает психологически комфортные условия образовательного процесса  1 - формирует у обучающихся, воспитанников мотивацию к здоровому образу жизни, культуру здоровья, питания		
<b>2.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся</b>	Использование технологий и методик коррекционно-развивающего обучения	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик коррекционно-развивающего обучения, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• ученики имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.</li> </ul>	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности; копии приказов, копии заключения ПМПК и другие медицинские документы и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Наличие системы работы с детьми обучающихся по индивидуальным учебным планам (находящихся на домашнем, дистанционном и консультативном обучении)	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>2.6.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)</i>	Создание комфортной образовательной среды	Справка о результатах смотров кабинета, отсутствии в кабинете нарушений требований ТБ,ПБ, СанПин, о (музей, экспозиция, тематические стенды и т.д.)	0 – отсутствие отсутствии в кабинете нарушений -- требований ТБ.ПБ 1балл создании новых элементов образовательной инфраструктуры Музей -2 балла Стенды, экспозиции - 1балл	Выставляется сумма баллов	
<i>2.7.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</i>	Уровень коммуникативной культуры при общении с родителями	Справка о положительной оценке деятельности учителя со стороны родителей, отсутствии жалоб	1балл - отсутствие жалоб Выступление на ТВ, статьи в СМИ, на различных сайтах-2 балла	Выставляется сумма баллов	
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 26 баллов</b>		<b>Сумма баллов по критерию</b>			
<b>Критерий III. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»</b>					

<p><b>3.1. Участие в опытно-экспериментальной деятельности и инновационной деятельности</b></p>	<p>Результативность опытно-экспериментальной и инновационной деятельности (с учетом уровня) * учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</p>	<p>Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.</p>	<p>Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p><b>3.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</b></p>	<p>Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах *учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</p>	<p>Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
	<p>Публикации в печатных и электронных изданиях *учитываются публикации различного уровня независимо от их числа; *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</p>	<p>Список публикаций с указанием выходных данных; копии обложек и первых страниц статей; электронные ссылки и т.д. (Учитываются публикации с ISBN, а для интернет-публикаций - входящие в список РИНЦ или при наличии</p>	<p>Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	

		соответствующего сертификата)			
<b>3.3. Профессиональная экспертная деятельность</b>	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Муниципальный -1 Региональный – 2 Федеральный – 3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
<b>3.4. Повышение качества профессиональной деятельности</b>	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>3.5. Участие в исследовательской деятельности</b>	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в мероприятиях различного	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	

	<i>уровня независимо от числа таких участия</i>				
<b>3.6.Наличие в межаттестационный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы</b>	Участие в мероприятиях различного уровня *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	Предоставление копий документов, заверенных руководителем образовательной организации	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
<b>3.7.«Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы», « виртуальный класс» и др.»</b>	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 – победа Региональный 1 – участие 2 – победа Федеральный, международный 2 – участие 3 – победа	Выставляется сумма баллов	
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 31 баллов</b>		<b>Сумма баллов по критерию</b>			
<b>Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»</b>					
<b>4.1.Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации, муниципального или регионального и уровня</b>	Активное участие в работе методических советов и объединений или руководство ими.	Документы, подтверждающие работу, приказы, программы заседаний объединений. заверенные руководителем образовательного учреждения.	Муниципальный <i>Участие- 1</i> <i>Руководство -2</i> Региональный <i>Участие- 2</i> <i>Руководство -3</i>	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

<p><b>4.2. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами</b></p>	<p>Участвует в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников.</p>	<p>Подтверждающие документы, заверенные руководителем образовательной организации.</p>	<p>Муниципальный 1 – победа Региональный 1 - участие 2 – победа Федеральный 2 – участие 3 – победа Международный 3 – участие 4 - победа</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p><b>4.3.Разработка методических и учебных авторских продуктов</b></p>	<p>Разработка методических и учебных авторских продуктов: пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне</p>	<p>Копии свидетельств, удостоверений, справок, сертификатов, приказов</p>	<p>Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -4</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p><b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 11</b></p>		<p><b>Сумма баллов</b></p>			
<p><b>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-4 равна 88</b></p>		<p><b>Сумма баллов по критериям 1-4</b></p>			

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда**

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников  
по должности «педагог дополнительного образования»**

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»</b> <i>Максимальное количество баллов –25</i>			
<b>1.1.</b>	<b>Показатель «Динамика достижений обучающихся»</b> <i>Максимальное количество баллов –6</i>			
1.1.1.	Доля обучающихся (в %), достигших прогнозируемых результатов реализации образовательной программы (по всем группам/объединениям за межаттестационный период):		Выставляет ся максималь ный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга достижений обучающихся, заверенная руководителем образовательной организации; образовательная программа документы, подтверждающие
	- показатель не раскрыт <i>или</i> менее 85 % обучающихся	0		
	- не менее 85 % обучающихся	2		
	- не менее 95 % обучающихся	3		
1.1.2.	Динамика доли обучающихся (в %), достигших прогнозируемых результатов реализации образовательной программы (по всем группам/объединениям за межаттестационный период).		Выставляет ся максималь ный балл	
	- показатель не раскрыт <i>или</i> отрицательная динамика доли обучающихся, достигших прогнозируемых результатов	0		

1	2	3	4	5
	- положительная динамика доли обучающихся (менее 85 %), достигших прогнозируемых результатов, <i>или</i> стабильность доли обучающихся (не менее 85 %), достигших прогнозируемых результатов	1		наличие звания
	- положительная динамика доли обучающихся (не менее 85 %), достигших прогнозируемых результатов	2		
	- стабильность <i>или</i> положительная динамика доли обучающихся (не менее 95 %), достигших прогнозируемых результатов	3		
<b>1.2.</b>	<b><i>Показатель «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся»</i></b> <i>Максимальное количество баллов – 9</i>			
1.2.1.	Создает условия для социализации обучающихся:		Выставляет ся максималь ный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: видеозапись, конспекты, сценарии занятий, мероприятий социализирующего характера;
	- показатель не раскрыт	0		
	- проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки	1		
	- проводит мероприятия в системе в соответствии планом работы	2		
	- обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы	3		
1.2.2.	Обучающиеся регулярно участвуют в социально-значимых делах, социально-образовательных проектах:		Выставляет ся сумма баллов	модель самоуправления в группе; описание социально-значимых проектов; копии грамот, благодарственных писем, отзывы представителей общественности, властных структур, в которых дана оценка социальной активности обучающихся; результаты диагностики ценностных ориентаций обучающихся; фото-, видеоматериалы
	- показатель не раскрыт	0		
	- доля обучающихся (в %), вовлеченных в социально-значимые дела, социально-образовательные проекты, не менее 15 % <i>или</i> не менее 25 %	1		
	- иницируют и организуют социально-значимую деятельность	2		
	- имеют положительные отзывы, благодарственные письма о проведенных мероприятиях на муниципальном и региональном уровне	3		

1	2	3	4	5
<b>1.3.</b>	<b>Показатель «Наличие устойчивого интереса обучающихся к выбранному направлению деятельности»</b> Максимальное количество баллов – 10.			
1.3.1.	Сохранность контингента обучающихся (по всем группам/объединениям за межаттестационный период):		Выставляется максимальный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга сохранности контингента обучающихся, заверенная руководителем образовательной организации.
	- показатель не раскрыт	0		
	- сохранность контингента стабильная на протяжении всех лет обучения по программе	1		
	- наличие сохранности контингента обучающихся (сохранение количества одних и тех же обучающихся на начало и конец года)	2		
1.3.2.	Доля обучающихся (в %), прошедших полный курс обучения по программе дополнительного образования (по всем группам/объединениям за межаттестационный период):		Выставляется максимальный балл	Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга сохранности контингента обучающихся, заверенная руководителем образовательной организации; анализ результатов диагностики мотивации
	- показатель не раскрыт, <b>или</b> по программе 1-3 года обучения менее 75 % обучающихся, <b>или</b> по программе более 3-х лет обучения менее 50 % обучающихся	0		
	- по программе 1-3 года обучения – не менее 75 % обучающихся, <b>или</b> по программе более 3-х лет обучения – не менее 50 % обучающихся;	2		
	по программе 1-3 года обучения – не менее 85 % обучающихся, <b>или</b> по программе более 3-х лет обучения – не менее 70 % обучающихся	4		
1.3.3.	Уровень мотивации к профилю (направлению) деятельности (по результатам диагностики):		Выставляется максимальный балл	
	- показатель не раскрыт или средний и высокий уровень - менее 85 %	0		

1	2	3	4	5
	обучающихся		ный балл	
	- средний и высокий уровень – не менее 85 % обучающихся	1		
	- средний и высокий уровень – не менее 95 % обучающихся	2		
1.3.4.	Наличие обучающихся, продолживших обучение по профилю (направлению) деятельности педагогического работника:		Выбор одного из баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- не менее 2-х обучающихся	2		
<b>II.</b>	<b>Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)»</b> <i>Максимальное количество баллов –17</i>			
<b>2.1.</b>	<b>Показатель «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности»</b> <i>Максимальное количество баллов – 8</i>			
2.1.1.	Организует работу с обучающимися, имеющими способности к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности:		Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. Приложения: диагностический инструментарий, другие формы выявления способных обучающихся; индивидуальный «маршрут» обучения способных обучающихся (1-2); отзывы обучающихся, родителей
	- показатель не раскрыт	0		
	- разрабатывает и применяет механизмы выявления таких обучающихся	3		
	- разрабатывает и реализует индивидуальные «маршруты» обучения	4		
	- создает условия для публичной презентации достижений обучающихся	1		

1	2	3	4	5
2.2.	<b>Показатель «Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях» *</b> Максимальное количество баллов – 9			
2.2.1.	Наличие участников, призёров, победителей олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, выставок, сетевых проектов и других мероприятий по профилю (направлению) деятельности, участие в которых осуществлялось под руководством педагогического работника <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>		Выставляет ся максималь ный балл (при участии в одном конкурсе) <b>или</b> сумма баллов (при наличии достижени й обучающих ся разных уровней в разных мероприяти ях)	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: копии дипломов, грамот, сертификатов обучающихся; программы олимпиад, конкурсов, фестивалей, смотров, выставок и других мероприятий, протоколы соревнований
	- показатель не раскрыт	0		
	- участники <b>или</b> призёры, <b>или</b> победители муниципального уровня (не менее 5-и обучающихся)	1		
	- участники <b>или</b> призёры, <b>или</b> победители регионального и межрегионального уровня (не менее 3-х обучающихся)	3		
	- призёры <b>или</b> победители федерального и международного уровня	5		
III.	<b>Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»</b> Максимальное количество баллов – 51			
3.1.	<b>Показатель «Продуктивное использование новых образовательных технологий, включая информационные, а также</b>			

1	2	3	4	5		
	<b>цифровых образовательных ресурсов и средств»</b> <i>Максимальное количество баллов –13</i>					
3.1.1.	Совершенствует и развивает методы и средства обучения: - показатель не раскрыт - раскрывает суть и результаты проводимых усовершенствований - обосновывает целесообразность проводимых усовершенствований с учетом целей и задач развития обучающихся, их проблем, условий педагогической деятельности, раскрывает их суть и результаты	0 1 2	Выставляет ся максималь ный балл	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: текст доклада (информационная карта) с кратким описанием собственного опыта педагогической деятельности, основанного на совершенствовании и развитии известных форм, методов и средств воспитания; видеозапись, конспекты учебных занятий (воспитательных, методических мероприятий), демонстрирующие практическое применение аттестуемым педагогом новых образовательных технологий, цифровых образовательных ресурсов и средств; диагностический инструментарий, анализ продуктивности использования новых образовательных технологий; электронные адреса (ссылки на страницы) или ScreenShot Интернет-ресурсов,		
3.1.2.	Продуктивно использует новые образовательные технологии: * - показатель не раскрыт или представлено описание новых образовательных технологий без обоснования их выбора, особенностей и примеров использования в собственной практике - владеет новыми образовательными технологиями на уровне целостной системы - формирует диагностический инструментарий для оценки продуктивности использования новых образовательных технологий и отслеживает продуктивность их использования	0 2 3			Выставляет ся сумма баллов	
3.1.3.	Использует информационно-коммуникационные технологии в образовательном процессе: - показатель не раскрыт - использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности - владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах - владеет навыками работы с интерактивной доской, регулярно использует	0 1 1 2				Выставляет ся сумма баллов

1	2	3	4	5
	цифровые образовательные ресурсы и средства			подтверждающие Интернет-активность аттестуемого; видеозапись, планы занятий, сценарии мероприятий, направленных на формирование культуры здоровья; отзывы обучающихся, родителей
3.1.4.	Создает здоровьесберегающую среду:		Выставляет ся сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- создает условия для рационального сочетания труда и отдыха обучающихся в образовательном процессе, психологически комфортные условия в процессе обучения	1		
	- формирует у обучающихся мотивацию к здоровому образу жизни, культуру здоровья.	1		
<b>3.2.</b>	<b><i>Показатель «Система индивидуальной работы с обучающимися»</i></b> <i>Максимальное количество баллов –4</i>			
3.2.1.	Организует индивидуальную работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или имеющими отклонения в развитии и поведении:		Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: план (другие формы), отражающий индивидуальную работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или имеющими отклонения в развитии и поведении; индивидуальный «маршрут» обучения обучающихся (не менее 2-х); отзывы обучающихся, родителей
	- показатель не раскрыт	0		
	- разрабатывает и реализует индивидуальные «маршруты» обучения таких обучающихся	2		
	- обеспечивает положительную динамику достижений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или имеющими отклонения в развитии и поведении	2		
<b>3.3.</b>	<b><i>Показатель «Участие в инновационной деятельности» *</i></b>			

1	2	3	4	5
	<i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
	- показатель не раскрыт или не участвует	0	Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  документы, подтверждающие участие в одной из форм инновационного поиска и результативность этой деятельности
	- в инновационной или научно-исследовательской работе на уровне образовательной организации	1		
	- в инновационной или научно-исследовательской работе муниципального уровня	2		
	- в инновационной или научно-исследовательской работе регионального уровня	4		
<b>3.4.</b>	<b><i>Показатель «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»</i></b> <i>Максимальное количество баллов – 11</i>			
3.4.1.	Участвует в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (регулярно проводит мастер-классы, тренинги, стендовые защиты, выступает с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических чтениях) <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>		Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации. копии программ мероприятий по распространению педагогического опыта; сертификатов библиографические данные, копии публикаций;
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня (не менее 2-х фактов)	2		
	- регионального уровня (не менее 2-х фактов)	3		
3.4.2.	Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, а также в сети Интернет <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>		Выставляет ся сумма баллов	

1	2	3	4	5
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня	1		
	- регионального уровня	2		
	- федерального уровня	3		
<b>3.5.</b>	<b><i>Показатель «Непрерывность образования педагогического работника»</i></b> <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
3.5.1.	Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах:		Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: удостоверения, свидетельства, сертификаты, справки об окончании курсов, семинаров, в том числе в дистанционной форме, стажировок и других форм образования
	- показатель не раскрыт	0		
	- по дополнительным профессиональным образовательным программам по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности), включающим общетеоретический и предметно-технологический блоки, в объеме не менее 108 часов	3		
	- стажировки, семинары, вебинары(не менее 3-х)	2		
	- самообразование, включая участие в профессиональных конференциях, круглых столах, Интернет-форумах (не менее 3-х)	2		
<b>3.6.</b>	<b><i>Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника»</i></b> <i>Максимальное количество баллов – 3</i>			
3.6.1.	Участствует в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований:		Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: копии приказов, справки о включении педагогического
	- показатель не раскрыт	0		
	- -муниципального уровня	1		
	- регионального уровня	2		

1	2	3	4	5
				работника в соответствующие комиссии, жюри, судейский состав
<b>3.7.</b>	<b>Показатель «Награды и поощрения педагогического работника за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности»</b> Максимальное количество баллов – 6			
3.7.1.	Имеет в межаттестационный период грамоты, поощрения, благодарственные письма по профилю работы <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: копии документов, подтверждающие награды и поощрения педагогического работника
	- показатель не раскрыт	0		
	- образовательной организации	1		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
<b>IV.</b>	<b>Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»</b> Максимальное количество баллов – 24			
<b>4.1.</b>	<b>Показатель «Методическая работа»</b> Максимальное количество баллов – 8			
4.1.1.	Участует в работе методических советов, объединений, педагогических советов:		Выставляет ся сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.  Приложения: копии приказов, справки,
	- показатель не раскрыт	0		
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации	1		
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений			

1	2	3	4	5
	муниципального уровня	2		планы/протоколы заседаний методических объединений, советов; копии приказов о назначении наставников, отзывы молодых педагогов; копии свидетельств, сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или ScreenShot сетевого сообщества
4.1.2.	Является наставником молодых педагогов:		Выставляется максимальный балл	
	- показатель не раскрыт	0		
	- проводит единичные мероприятия по наставничеству	1		
	- наставничество носит плановый и регулярный характер	2		
4.1.3.	Участвует в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах педагогов:		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня	1		
	- регионального уровня	2		
<b>4.2.</b>	<b><i>Показатель «Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса» *</i></b> <i>Максимальное количество баллов – 6</i>			
4.2.1.	Разрабатывает и обосновывает программу образовательной деятельности с обучающимися:		Выставляется максимальный балл	Приложения: копии программы образовательной деятельности с обучающимися, продуктов педагогической деятельности (не менее двух); отзывы, рецензии, экспертные заключения на продукты педагогической деятельности
	- показатель не раскрыт	0		
	- представлена модифицированная программа образовательной деятельности с обучающимися	1		
	- представлена авторская программа соответствии с личностными особенностями и потребностями обучающихся и социально – педагогическими условиями и целями образовательной организации	3		
4.2.2.	Разрабатывает продукты педагогической деятельности (программные, методические, дидактические материалы), прошедшие внешнюю экспертизу.		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		

1	2	3	4	5
	- муниципального уровня	1		
	- регионального уровня	2		
<b>4.3.</b>	<b>Показатель «Участие в профессиональных конкурсах» *</b> <i>Максимальное количество баллов – 10</i>			
4.3.1.	Участвует в профессиональных конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных/дистанционных (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив):		Выставляет ся максималь ный балл (при участии в одном конкурсе) <b>или</b> сумма баллов (при участии в разных конкурсах)	Приложения: копии документов, подтверждающих участие/призёрство/ победу в профессиональном конкурсе
	- показатель не раскрыт или не участвует	0		
	- муниципального уровня	1		
	- регионального/федерального уровня	2		
4.3.2.	Является призёром профессиональных конкурсов для педагогических работников, в том числе заочных/дистанционных (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив):		Выставляет ся максималь ный балл (при участии в одном конкурсе) <b>или</b>	
	- показатель не раскрыт или не участвует	0		
	- является призёром конкурса в образовательной организации	1		
	- является муниципального этапа	2		

1	2	3	4	5
	- является призёром регионального/федерального этапа	4	сумма баллов (при участии в разных конкурсах)	

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

Учитель химии	-	на 12%;
Лаборант кабинета химии	-	на 12%.

Приложение № 5  
к коллективному договору

Положение о длительном отпуске педагогическим работникам. 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.