

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
города Вязники Владимирской области на 2015-2017 г.г.

От работодателя
Директор МБОУ
«Средняя общеобразовательная
школа № 9»

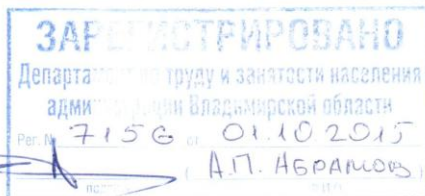
О.Н.Балдек

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации

А.А. Шолохова

Юридический адрес:
601443 г.Вязники
Владимирской области
ул.Стахановская, 23
СОШ № 9

Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» «31» августа 2015г., протокол № 7 от «31» августа 2015г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем средней общеобразовательной школы № 9 на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны, работниками в лице профсоюзного комитета, далее Профком, с другой стороны, работодателем в лице директора средней общеобразовательной школы № 9, далее Работодатель (ст.40 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно гарантии и льготы для работников, условия труда, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников и нормативные положения.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников средней общеобразовательной школы № 9 (ст.43 ТК РФ).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с законодательством о труде и отраслевым соглашением между ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ, Министерством образования и Министерством труда с учетом соглашения между Департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ (ст.50 ТК РФ).

В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст.44 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единого представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в организации (ст.29 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Обязательства сторон.

1.7.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе предприятий присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других актов действующих в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда.

1.7.2. Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (ст.55 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором) действует до 2017 года (срок действия коллективного договора не более трех лет).

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более, чем на три года (ст.43 ТК РФ).

1.9. Профком обязуется довести до работников текст коллективного договора после его подписания и знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

II. Трудовые отношения. Гарантии занятости

2.1. Стороны договорились, что:

при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передается работнику (ст.67 ТК РФ);

в трудовом договоре указываются в обязательном порядке (согласно ст.57 ТК РФ):

- стороны (работник и работодатель), заключившие трудовой договор;
 - место работы (с указанием структурного подразделения), наименование должности, профессии с указанием квалификации;
 - характеристики условий труда, компенсации и льготы (в случае, если работник принимается на работу с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда);
 - условия оплаты труда с указанием системы оплаты труда, размера тарифной ставки или должностного оклада;
 - права и обязанности сторон договора;
 - дату начала работы и срок его действия (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание);
- по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству:
- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, соглашениями (региональным, отраслевым тарифным и др.), настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде;
 - на основании заключенного трудового договора прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку (ст.68 ТК РФ);
 - работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом РФ и т.п.

2.2. Работодатель обязуется:

- в целях обеспечения занятости принять все меры для сохранения рабочих мест;
- не позднее, чем за два месяца предоставлять проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;
- не позднее чем за 3 месяца предоставлять соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости;

предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за три месяца (ст.180 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет и т.п.

2.4. Работодатель обязуется при увольнении работника в связи с сокращением штата:

- выплачивать ему выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленной статьей 178 Трудового кодекса РФ.

III. Управление персоналом и повышение квалификации

3.1. Стороны договорились.

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию (совершенствованию) системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава организации.

В этих целях работодатель обязуется в сентябре 2015 года разработать и утвердить комплексный план работы с персоналом на пять лет, включающий в себя такие мероприятия, как:

1. проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников (направление на курсы повышения квалификации, семинары и т.п., проводимые в рамках подготовки управленческих кадров), проведение аттестации руководителей и специалистов.
2. Проведение работы с молодыми специалистами (определение потребности в молодых специалистах на учебный год); организация обучения (курсы повышения квалификации, семинары и т.п.).

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

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

3.4. 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 в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из нормальной продолжительности рабочего времени: для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ), для остальных работников устанавливается продолжительность рабочего времени не превышающая 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

V. Время отдыха

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

5.5. Право на использование отпуска за первый года работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

5.7. Работникам в обязательном порядке (по их письменному заявлению) предоставляются краткосрочные отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;
- с утратой близких родственников - 3 дня.

VI. Оплата и стимулирование труда

VI. Оплата и стимулирование труда

6. Стороны исходя из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008г. № 544 «Об оплате труда работников государственных, областных учреждений отрасли образования», Постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008г. № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», Постановлением № 350 от 01.06.2011г. «О внесении изменений в приложение к постановлению Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от базовой ставки с учётом повышающих коэффициентов по занимаемой должности, уровню образования, стажа работы, специфики либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда, медицинских, библиотечных работников школы производится применительно к условиям оплаты труда, установлены для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа специалистов, служащих и рабочих профессий в соответствии с должностными окладами в зависимости от базовых ставок с учётом повышающих коэффициентов по занимаемой должности и выполнение особо важных работ.

6.4. Заработная плата перечисляется работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на счет банковской карты работника. Днями выплаты заработной платы являются 24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда работников бюджетных учреждений и включает в себя:

Оплату труда исходя из базовых ставок заработной платы и соответствующих должностных окладов, установленных с учётом повышающих коэффициентов;

Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;

Выплаты стимулирующего характера по результатам труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9».

6.6. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

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

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая педагогических работников, выполняющих эту работу в порядке внутреннего и внешнего совместительства), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, либо неполученной зарплаты (статья 234 ТК РФ).

6.8.2. 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 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.

6.8.3. 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.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

VII. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

7.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса, в том числе:

- выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда согласно перечня;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований техники безопасности;
- выдачу работникам, направляемым для выполнения работ на другие участки, специальной одежды и специальной обуви, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей данного участка;
- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;
- проведение за счет средств Департамента образования обязательных (при поступлении на работу_ и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.213 ТК РФ);
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им концепциях и средствах индивидуальной защиты;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставить:

1) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (ст.117 ТК РФ);

- согласно установленных норм санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, оказания медицинской помощи, отдыха в рабочее время, санитарные посты,

укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ);

- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- по каждому несчастному случаю на производстве создание комиссии по расследованию обязательств и причин несчастного случая, разработку мероприятий по предупреждению производственного травматизма.

7.2. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, на обеспечение работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности, (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя или члена профсоюзного комитета.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих норму трудового права, в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители обеих сторон (ст.218 ТК РФ).

VIII. Взаимоотношение профсоюзного органа и работодателя в части реализации прав профсоюза

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

8.2. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.

8.3. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение информации по любым вопросам и социально-экономического развития организации.

8.4. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом.

8.5. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы и уполномоченным лицам по охране труда на

период подготовки и участия их в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы, но не более пяти дней в году.

IX. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);
- в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.

9.2. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего колдоговора, являются неотъемлемой его частью.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников организации.

«31» августа 2015 года
(Протокол № 7 от «31» августа 2015 г.)

Работодатель


(директор, иной уполномоченный представитель)


О.А. Балук
(подпись)

М.П.

Представитель работников


(Представитель первичной профсоюзной организации)

А.А. Молюкова
(подпись)

Дата подписания коллективного договора «31» августа 2015 года.

Приложение № 1
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

1. Решения, принимаемые работодателем совместно с профкомом.

- 1.1. Установление или отмена дополнительных трудовых социально-бытовых льгот для работников.
- 1.2. Установление учебной нагрузки.
- 1.3. Предоставление дополнительных перерывов работы на кормление ребенка.
- 1.4. Расследование несчастных случаев в школе.
- 1.5. Разработка и утверждение инструкции по охране труда.
- 1.6. Применение мер поощрения, оказание материальной помощи.
- 1.7. Распределение и выделение жилья.

2. Решения, принимаемые администрацией по согласованию с профкомом.

- 2.1. Установление систем оплаты и форм материального поощрения, утверждение Положений о премировании (см. приложение № 2).
- 2.2. Перенос отпуска работнику на следующий год, отзыв его из отпуска.
- 2.3. Увеличение срока испытания при приеме на работу до 6 месяцев.
- 2.4. Предоставление льгот беременным женщинам.
- 2.5. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работнику.
- 2.6. Принятие планов и программ социального развития коллектива.

3. Решения, принимаемые работодателем с разрешения профкома.

- 3.1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
 - 1) сокращение численности или штата работников организации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - 3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - 4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - в) в совершении по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);

Директор школы:



О.Н.Балук

Председатель профкома:

А.А. Шолохова

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9 »**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», законодательными актами Владимирской области, постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с внесенными изменениями и дополнениями и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников школы, развития творческой активности и инициативы, реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

В приложениях отражаются критерии и показатели качества и результативности труда работников школы, лежащие в основе определения размера стимулирующих выплат, порядок их расчета.

2. Система оплаты труда работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с данным Положением.

Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть, которая состоит из установленного работнику должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам;
- стимулирующую часть, включающую выплаты за интенсивность, качество, эффективность и результативность труда;
- премии и иные поощрительные выплаты.

Должностной оклад любого работника рассчитывается на основе базового (минимального) оклада (ставки), предусмотренного нормативными правовыми актами Правительства РФ и государственных органов Владимирской области для соответствующей профессиональной квалификационной группы, путем умножения его на повышающие коэффициенты и прибавления к нему доплат, установленных за квалификацию работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы.

Размер месячного должностного оклада определяется на каждый учебный год путем тарификации (или) согласно утвержденному штатному расписанию.

Предельная доля оплаты труда работников административно управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами.

Компенсационные выплаты включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Виды, размеры компенсационных выплат и порядок их назначения определяются Приложением № 1 настоящего Положения.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение временно отсутствующего работника, устанавливаются директором школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются в пределах средств оплаты труда.

За высокое качество, результативность и эффективность выполнения работником трудовых обязанностей в учреждении устанавливаются и осуществляются надбавки стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки деятельности, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются в Приложениях № 2, 3, 4 для работников разных категорий. Расчет выплат производится соответствующей комиссией, утвержденной приказом директора, на основании предоставленных педагогическими работниками в комиссию за полненных и согласованных с заместителями директора критериальных листов. Для расчета выплат вспомогательному персоналу используются представления директора или заместителя директора в соответствии с подчиненностью им работников.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (год, полугодие, четверть, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

Конкретные размеры надбавок, доплат и других выплат устанавливаются директором школы по согласованию с представительным органом работников или на основании представления комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах установленного стимулирующего фонда.

Размеры премирования устанавливаются приказом директора, исходя из наличия фонда экономии заработной платы до 50000 руб.

Размер любого вида материального поощрения может определяться в количественном выражении (в рублях).

В соответствии со ст. 57 ТК РФ размеры и условия оплаты труда работника указываются в трудовом договоре, эффективном контракте, заключенном с ним, в отдельном соглашении с учетом системы оплаты труда.

Надбавки и доплаты работнику могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, или на определенный срок.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного ПФХД учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Стимулирующие выплаты директору, заместителям директора устанавливаются приказом начальника управления образования, на заместителей - на основании ходатайства директора в соответствии с показателями качества и результатами деятельности.

Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за ухудшение качества работы, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий,

нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

3. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам года.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- за работу, непосредственно несвязанную с образовательным процессом.

Выплаты за качество и результаты выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки в соответствии с приложением № 2, 3, 4 к данному Положению в пределах фонда оплаты труда.

4. Оценка стимулирующих выплат:

При установлении стимулирующих выплат работникам школы используются следующие показатели оценки труда:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.
- Отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины, отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда, выполнение требований должностных инструкций, условий Трудового договора, Устава школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине.
- Выполнение важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.
- Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, факультативных курсов и др.
- Активное участие в работе с родителями, с общественными организациями, творческими союзами, объединениями, ассоциациями по проблемам образования и воспитания.
- Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации.

При оценке стимулирующих выплат комиссия имеет право внести предложения по изменению размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения в течение учебного года в следующих случаях:

- при проведении лично работником важных и срочных работ, направленных на повышение эффективности работы учреждения;
- при выявлении существенных недостатков в деятельности работников, к которым относятся:
 - нарушения закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных актов, регламентирующих деятельность учреждения;

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- за работу, непосредственно несвязанную с образовательным процессом. Выплаты за качество и результаты выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки в соответствии с приложением № 2, 3, 4 к данному Положению в пределах фонда оплаты труда.
- невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений директора школы и его заместителей;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

5. Премирование

Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов работы учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Основанием для начисления премии служат:

- подведение итогов учебно-воспитательной работы;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий с педагогами, учащимися;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- высокие результаты работы школы;
- укрепление учебно-методической базы;
- качественная организация питания детей;
- качественная подготовка школы и территории к новому учебному году;
- сохранность имущества;
- содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- по результатам смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации;
- выполнение планов деятельности в целом по школе;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

При подведении итогов учебно-воспитательной деятельности коллектива используются конкретные критерии показатели качества и результатов деятельности педагогов (Приложения № 2, 3, 4). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия является примерным, возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах и рублях.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа по школе с учетом мнения представительного органа работников. Размер премии определяется в индивидуальном порядке в процентах от оклада или в абсолютных величинах при наличии средств стимулирующего фонда или экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

Директор назначает из фонда оплаты труда учреждения разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, заданий, повышающих имидж школы, поощрительные выплаты юбилярам, работникам, выходящим на пенсию, а также для поощрения работников к профессиональному празднику, Дню рождения школы, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества и др..

Премии директору школы, заместителям директора выплачиваются на основании приказа по управлению образования администрации района. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за

невыполнение показателей премирования. Премия за определенный период не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6. Оказание материальной помощи.

В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, а также за счет внебюджетных средств работникам школ может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели; имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

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

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается согласно приказу директора школы по личному заявлению сотрудника по согласованию с представительным органом работников в зависимости от стажа работы в размере от 0,5 до 3 должностных окладов не более двух раз в год из фонда экономии заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1.	За работу в с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда:		Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.5.4)
	- учителям химии, труда, информатики, сотрудникам, работающим с компьютерной техникой	до 12%	
	- уборщикам служебных помещений, за работу с моющими средствами, за уборку туалетных комнат, за приготовление хлорного раствора	до 12%	
	- лаборантам кабинета химии, за работу с использованием химических реактивов	до 12%	
	- лаборантам кабинета информатики, за работу с дисплеем ЭВМ	до 12%	
	- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дезинфектору	до 12%	
	- работникам столовой (шеф-повару, поварам, кухонному рабочему)	до 12%	
1.2.	За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00)	35%	Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.5.5.1)
1.3.	За работу в выходные или праздничные дни	100% или предоставление другого дня отдыха	Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.5.5.5)
1.4.	За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	По соглашению сторон с учетом содержания и объема работы	Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.5.5.3)
1.5.	За выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.	По соглашению сторон с учетом содержания и объема работы	Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.5.5.3)
2. Условия применения повышающего коэффициента			
2.1.	Условия применения повышающего коэффициента специфики выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучающимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за		Постановление Главы Вязниковского района № 585 от 16.05.2014

	исключением время нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):		
	- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8	
	- с высшим образованием	1,7	
	- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7	
	- со средним профессиональным образованием	1,6	
2.2.	Условия применения повышающего коэффициента специфики заведующим производства (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3	Постановление Главы Вязниковского района № 585 от 16.05.2014

Размер материальных выплат по п.1.4, 1.5 может определяться в количественном выражении (в рублях).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом			
1.1.	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса (групп)		Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
	- более 25 учащихся	33	
	- до 25 учащихся	23	
1.2.	Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса		Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
	- более 13 человек	10	
	- до 13 человек	5	
1.3.	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе		Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
	- более 13 человек	20	
	- до 13 человек	10	
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом			
2.1.	Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами	от 5 до 15	Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
2.2.	Выплаты за заведование мастерскими:		Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
	- одной учебной мастерской	от 5 до 20	
	- одной комбинированной мастерской	от 5 до 35	
2.3.	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями:		Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
	- в образовательном учреждении	от 5 до 15	
	- районными	от 5 до 20	
	- профессионально-отраслевыми	от 5 до 20	
	Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников	от 5 до 20	
2.4.	Выплаты воспитателям, преподавателям, учителям 1-11 классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, за работу с детьми из социально неблагополучных семей.	от 5 до 20	Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
2.5.	Доплата за организацию внеклассной и внешкольной работы	от 10 до 50	
2.6.	За консультирование, рецензирование рефератов, исследовательских работ, ведение опытно-экспериментальной работы согласно программы:		
	- руководитель	25	
	- учитель	15	

2.7.	За создание и ведение тематических страниц школьного сайта	от 5 до 15	
2.8.	За ведение документации педагогического совета, Совет школы и других органов школьного самоуправления	от 5 до 10	
2.9.	За ведение электронных форм документооборота	до 15	
2.10.	Организация работы школьных средств массовой информации (газеты, радио, видеопрограммы)	от 10 до 50	
2.11.	Результативная работа в микрорайоне школы по всеобучу	до 15	
2.12.	За работу с системами электронного мониторинга	от 10 до 50	
2.13.	За администрирование школьного сайта	от 15 до 50	
2.14.	За участие в модернизации учебного (воспитательного) процесса в части применения учителем новых стандартов	до 15	
2.15.	За создание и поддержку работы сайта учителя при систематическом обновлении	до 20	
2.16.	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися при подготовке к ЕГЭ и ГИА	до 25	В зависимости от количества учащихся
2.17.	За работу с электронной почтой, организацию работы по бесперебойному функционированию системы контентной фильтрации	до 15	
2.18.	За консультации и дополнительные занятия с отстающими и одаренными учащимися	до 25	В зависимости от количества учащихся
2.19.	За музыкальное сопровождение общешкольных мероприятий	до 30	
2.20.	За осуществление преемственности в работе с дошкольниками	до 15	
2.21.	За подготовку к школе детей, не посещающих ДООУ	до 15	
2.22.	За организацию общественно-полезного труда	до 15	
2.23.	За интенсивность труда, в т.ч. превышение наполняемости классов и групп	от 10 до 50	
2.24.	За стаж непрерывной работы в данной школе при условии качества и результатов труда	от 10 до 50	
2.25.	за качественную организацию дистанционного обучения	до 25	В зависимости от количества учащихся
2.26.	За качественную организацию адаптационного периода младших школьников.	до 15	
2.27.	За организацию и проведение творческих встреч	до 20	
2.28.	За использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе	до 20	
2.29.	За качественную организацию внеурочной деятельности учащихся основной школы	до 20	
2.30.	За качественную организацию внеурочной деятельности учащихся начальных классов	до 20	
2.31.	За ведение мониторинга физического развития	от 10 до 25	
2.32.	За осуществление наставничества	до 10	
2.33.	За организацию каникулярного отдыха детей	от 10 до 20	
2.34.	За работу с автоматизированной информационной системой «БАРС»	от 10 до 20	
2.35.	За позитивную динамику результативности внеурочной деятельности по предмету	до 25	
2.36.	За участие в разработке и реализации основной образовательной программы	до 20	
2.37.	За заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами		Постановление администрации Вязниковского района № 1367 от 18.11.2013
	- площадью менее 0,5 га	от 5 до 15	
	- площадью более 0,5 га	от 5 до 25	
2.38.	За подготовку школы как объекта ГО	до 15	
2.39.	За работу с допризывной молодежью	до 15	

2.40.	За достижение высоких результатов в районных соревнованиях по военно-прикладным видам спорта	до 15	
2.41.	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 15	
2.42.	За работу в профильных группах	до 80	
2.43.	За участие в инновационной деятельности	до 25	
2.44.	За высокий уровень организации и проведение внеурочных мероприятий с учащимися, активность во внеклассной работе по предмету	до 25	
2.45.	За организацию работы школьного пресс-центра	до 20%	Постановление Главы № 772 от 08.09.2008
3. Выплаты за профессиональное мастерство			
3.1.	Педагогам, имеющим звание «Заслуженный учитель школы РФ»	20%	Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.6.8)
	Профессор, доктор наук	50%	
	Доцент, кандидат наук	20%	
3.2.	Педагогам, имеющим знак «Отличник народного просвещения», знак «Почетный работник»	10%	При наличии экономии фонда заработной платы

**Выплаты стимулирующего характера административно-управленческого
и вспомогательного персонала
«Педагог-психолог» и «Учитель-логопед»**

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	За подготовку публичного доклада,	от 10 до 30	
2.	За наличие собственных методических разработок, публикаций	от 10 до 30	
3.	За организацию работы Центра развития одаренных детей «Интеллект	от 30 до 40	
4.	За активное участие в опытно-экспериментальной работе	до 30	
5.	За разработку методических пособий	до 30	
6.	За активное участие в работе совета по профилактике правонарушений	от 10 до 20	
7.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 20	
8.	За активную работу по вовлечению учащихся, педагогов в конкурсы, проекты различного уровня	до 20	
9.	За распространение положительного опыта деятельности образовательного учреждения	до 20	
10.	За положительную динамику коррекции развития обучающихся	до 20	

«Педагог дополнительного образования»

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	За высокий уровень организации и проведения внеурочных мероприятий	от 10 до 20	
2.	За рост процента охвата учащихся, занятых дополнительным образованием	до 25	

Выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательного персонала

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	За интенсивность труда и высокие результаты работы	до 100	
2.	За качественное ведение документации	до 100	
3.	За качественную подготовку документов в пенсионный фонд (уточняющие справки и др.);	до 100	
4.	За сбор и передачу сведений по военнообязанным	до 100	
5.	За техническую поддержку и методическую помощь детям и учителям, занимающимся дистанционным обучением	до 50	
6.	За оказание помощи учителям в овладении и пользовании компьютерной технологии на уроке и во внеклассных мероприятиях	до 30	
7.	За обеспечение и организацию музыкального сопровождения школьных и районных мероприятий	до 30	
8.	За активное участие в работе сетевых сообществ	до 15	
9.	За вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов	до 30	
10.	За участие в разработке и реализации основной образовательной программы	до 35	
11.	За активность во внеклассной работе по предмету	до 20	
12.	За техническую поддержку локальной сети школы	до 30	
13.	За техническую поддержку и обеспечение работы программно-аппаратных комплексов при проведении государственной итоговой аттестации (ГИА)	до 30	
14.	За техническую поддержку школьного радиоузла	до 30	
15.	За техническую поддержку, оказание помощи в создании TV передач	до 30	
16.	За обеспечение контроля за качественной работой системы видеонаблюдения	до 30	

Доплаты по решению компетентных органов могут быть установлены и за другие показатели. Размер любого материального поощрения по разделу 2 может определяться в количественном выражении (в рублях).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
Критерии и показатели качества результатов
и эффективности деятельности педагогических работников
к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Максимальный балл	Само-оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Учебная деятельность	1.1. Динамика обученности учащихся по предмету:	1.1.1. Отрицательная	0		
			1.1.2. Стабильная	0,5		
			1.1.3. Положительная	1		
		1.2. Результаты тестирования (4 класс, 9 класс ОГЭ, 11 класс ЕГЭ)	1.2.1. Ниже среднего областного	0		
			1.2.2. Средний областной уровень	0,5		
			1.2.3. Выше среднего областного	1		
		1.3. Динамика среднего балла на ЕГЭ, ОГЭ	1.3.1. На уровне среднего по району	0,5		
			1.3.2. Выше среднего по району	1		
		1.4. Результаты внутришкольной диагностики метапредметных знаний	1.4.1. Ниже среднего	0		
			1.4.2. Средний уровень	0,5		
			1.4.3. Выше среднего	1		
		1.5. Подтверждение школьной оценки на экзаменах		1		
		1.6. Обеспечение преемственности по сохранности хорошистов и отличников	1.6.1. Ниже среднего по школе	0		
			1.6.2. Средний уровень по школе	0,5		
			1.6.3. Выше среднего по школе	1		
		1.7. Наличие положительной динамики в работе со слабоуспевающими учащимися по предмету.		1		
		1.8. Участие в олимпиадах		1		
		1.9. Наличие призовых мест в олимпиадах	Школьный уровень			
			1.9.1. Участие	1		
			1.9.2. Призер	2		
			1.9.3. Победитель	3		
			Муниципальный уровень			
			1.9.4. Участие	2		
			1.9.5. Призер	3		
			1.9.6. Победитель	4		
			Региональный уровень			
			1.9.7. Участие	4		
			1.9.8. Призер	5		
			1.9.9. Победитель	6		
			Межрегиональный, российский уровень			

			1.9.10. Участие	4		
			1.9.11. Призер	5		
			1.9.12. Победитель	10		
			1.9.13 . Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей (муниципальный уровень и выше)	2		
		1.10. Участие в конкурсах		1		
		1.11. Наличие призовых мест в конкурсах:	Школьный уровень			
			1.11.1. Участие	0,5		
			1.11.2. Призер	1		
			1.11.3. Победитель	2		
			Муниципальный уровень			
			1.11.4. Участие	1		
			1.11.5. Призер	2		
			1.11.6. Победитель	3		
			Региональный уровень			
			1.11.7. Участие	2		
			1.11.8. Призер	3		
			1.11.9. Победитель	5		
			Межрегиональный, российский уровень			
			1.11.10. Участие	3		
			1.11.11. Призер	4		
			1.11.12. Победитель	7		
			1.11.13. Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей (муниципальный уровень и выше).	1		
			1.11.14. Соответствие уровня обученности уровню обучаемости.	2		
		1.12. Участие в спортивных соревнованиях и спартакиадах		1		
		1.13. Результаты в спортивных соревнованиях и спартакиадах:	Подготовка школьных спортивных команд участие в соревнованиях и спартакиадах.	1 балл за каждое		
			Результаты в спортивно-туристических соревнованиях и спартакиадах, эстафетах.			
			1.13.4. Муниципальных	2		
			1.13.5. Региональных	3		

			1.13.6. Межрегиональных, российских уровней	5		
			1.13.7. Положительная динамика уровня физического развития	3		
		1.14. Положительная динамика уровня физического развития учащихся (для учителей физического воспитания):	1.14.1. Ниже среднего по школе	0		
			1.14.2. Средний уровень по школе	0,5		
			1.14.3. Выше среднего по школе	1		
		1.15. Качество надомного обучения и по результатам обученности		1		
		1.16. Организация и проведение ГИА (как ППЭ)		1		
		1.17. Организация (участие) системных исследований, мониторинга, индивидуальных достижений обучающихся	1.17.1. Организация и участие	3		
			1.17.2. Участие	1		
		1.18. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.18.1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности			
			Процент абсолютной успеваемости:			
			100%	5		
			От 95% до 99%	3		
			От 90% до 94%	1		
			1.18.2. Стабильная и позитивная динамика качества знаний			
			Рост или снижение числа обучающихся, повысивших оценку			
			Факт роста	5		
			Стабильно	3		
			Снижение	0		
		1.19. Обеспечение индивидуальной образовательной траектории учеников	1.19.1. Процент обучающихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения			
			Более 10%	5		
2.	Организация внеклассной работы по предмету	2.1. Презентация опыта работы:	2.1.1. В школе	1		
			2.1.2. В районе	2		
		2.2. Проектная деятельность с детьми, в т.ч. экскурсионная		1		
		2.3. Реализация комплексно-целевых программ		1		
		2.4. Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность:	2.4.1. До 15% от общего количества	0,5		
			2.4.2. От 15% до 35%	1		
			2.4.3. Более 35%	1,5		
		2.5. Участие в конкурсах (результаты)	2.5.1. Областных	2		
			2.5.2. Районных	1		

		2.6. Привлечение родителей для участия во внеурочной деятельности с учащимися	1		
3.	Инновационная деятельность	3.1. Ведение экспериментальной работы	1		
		3.2. Использование современных педагогических технологий в учебно-воспитательном процессе, в том числе в рамках ФГОС	1		
		3.3. Разработка и апробация авторских программ	1		
		3.4. Разработка информационных ресурсов	1		
		3.5. Создание и пополнение портфолио учителя	1		
		3.6. Использование ИКТ в учебном процессе	1		
		3.7. Организация дистанционного обучения	1		
4.	Методическая деятельность	4.1. Открытые уроки, занятия	1		
		4.2. Разработка методических материалов	1		
		4.3. Обобщение и распространение опыта:	4.3.1. На уровне школы	1	
			4.3.2. На уровне района	2	
			4.3.3. На уровне области	3	
		4.4. Участие и результативность в педагогических и других конкурсах, фестивалях, конференциях:	4.4.1. На уровне школы	1	
			4.4.2. На уровне района	2	
			4.4.3. На уровне области	3	
		4.5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей	1		
		4.6. Своевременное и качественное оформление и ведение школьной документации (для всех педагогических работников)	2		
		4.7. Работа в олимпиадных комиссиях, марафонах открытых уроков и др.	2		
		4.8 Распространение опыта. Осуществление наставничества. Наличие собственных методических разработок, публикаций педагогов в изданиях разного уровня, распространение положительного опыта деятельности образовательного учреждения и педагогов	4.8.1. Школьный уровень	1	
			4.8.2. Муниципальный уровень	2	
			4.8.3. Региональный уровень	3	
			4.8.4. Федеральный уровень	4	
		4.9. Участие в работе творческих коллективов по разработке программы развития школы	4.9.1. Руководство группой	2	
			4.9.2. Участие в работе группы	1	
		4.10. Участие в работе школьного сайта	4		
		4.11. Подготовка публичного доклада	4		
		4.12. Привлечение внебюджетных средств и иной помощи для развития материально-технических ресурсов школы	1		
		4.13. Презентации результатов деятельности школы в школьной газете, СМИ, на школьных сайтах.	3		

5.	Результативность деятельности	4.14. Составление отчета по экспериментальной деятельности.		2		
		4.15. Работа с одаренными детьми		3		
		5.1. Динамика воспитанности	5.1.2. Ниже среднего по школе	0		
			5.1.3. Средний уровень по школе	1		
			5.1.4. Выше среднего по школе	2		
		5.2. Качество знаний по классу	5.2.1. Ниже среднего по школе	0		
			5.2.2. Средний уровень по школе	1		
			5.2.3. Выше среднего по школе	2		
		5.3. Отсутствие или снижение правонарушений в классе		3		
		5.4. Отсутствие отсева учащихся в классе		3		
		5.5. Охват учащихся горячим питанием	5.5.1. Ниже среднего по школе	0		
			5.5.2. Средний уровень по школе	1		
			5.5.3. Выше среднего по школе	2		
		5.6. Выполнение программы экскурсионной деятельности учащихся класса		1		
		5.7. Участие классов в общешкольных мероприятиях, КТД		1		
		5.8. Участие в волонтерских движениях		1		
		5.9. Дежурство по школе:	5.9.1. С замечаниями	0		
			5.9.2. Без замечаний	1		
		5.10. Использование новых эффективных форм работы с родителями		1		
		5.11. Организация семейного клуба		3		
		5.12. Участие в проектной деятельности	5.12.1. На уровне школы	1		
			5.12.2. На уровне района	2		
			5.12.3. На уровне области	3		
		5.13. Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по предметам	5.13.1. Качественная работа кружков, факультативов, студий, научных обществ с представлением результатов общественности	3		
			5.13.2. Организация и проведение творческих встреч, презентаций; сотрудничество с родителями	3		
			5.13.3. Активность во внеклассной работе по предмету: предметные недели,	3		
			5.13.4. Участие в социальных проектах.	3		
			5.13.5. Работа «Интеллектуального клуба»	3		
			5.13.6. Организация работы школьного пресс-центра.	3		
			5.13.7. Организация каникулярного	3		

			отдыха детей (увеличение кол-ва)			
			5.13.8. Обеспечение занятости детей в каникулярное время в загородном лагере «Сосновый бор» (увеличение % отдохнувших	3		
			5.13.9. Работа со слабоуспевающими (за сеткой тарификационных часов),	3		
			5.13.10. Подготовка и проведение экскурсий в школьном музее «Исток»	2		
			5.13.11. Организация работы школьного научного общества учащихся (ШНОУ) «Импульс»			
			5.13.12. Организация работы школьной TV студии	2		
		5.14.. Воспитательная и социально-значимая деятельность	5.14.1. Отсутствие факта постановки на профилактический учет учащихся из социально неблагополучных семей, положительная динамика снятия с профилактического учета	2		
			5.14.2.Отсутствие, положительная динамика пропусков учащихся из социально неблагополучных семей без уважительных причин	3		
			5.14.3. Охват учащихся из социально-неблагополучных семей дополнительным образованием	2		
			5.14.4. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения учащихся из социально неблагополучных семей	3		
			5.14.5. Подготовка, проведение внутришкольных социально ориентированных мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних (ПДН, рейды)	2		

			5.14.6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, группы риска, организация индивидуальной работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации.	3		
			5.14.7. Организация дежурства по школе	1		
			5.14.8. Отсутствие травматизма учащихся	2		
			5.14.9. Организация и проведение внеклассных и школьных мероприятий, участие в районных мероприятиях	1 балл за каждое		
			5.14.10. Активное привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе школы	2		
			5.14.11. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	2		
			5.14.12. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.), озеленение школы	2		
			5.14.13. Сохранение или рост процента охвата учащихся, занятых дополнительным образованием.	1		
			5.14.14 Снижение контингента обучающихся, состоящих на учете (внутришкольный учет, КДН).	1		
			5.14.15. Профориентационная работа с учащимися.	1		
6.	Зав.кабинетом, мастерской	6.1. Личное участие в оборудовании кабинета		1		
		6.2. Содержание в соответствии с санитарными нормами, требованиями ФГОС		1		
		6.3. Эстетика		0,5		
7.	Руководство кафедрой, МО	7.1. Ведение тематической страницы сайта		1		
		7.2. Презентация опыта работы	7.2.1. На уровне школы	1		
			7.2.2. На уровне районов	2		
			7.2.3. На уровне области	3		
		7.3. Участие в экспериментальной работе		1		

		7.4. Своевременное и качественное оформление и ведение школьной документации (для всех педагогических работников)	2		
8.		Снижение баллов за нарушение работником распорядка работы школы и функциональных обязанностей.	За каждый случай -1		
9.		Снижение баллов за наличие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтных ситуаций	За каждый случай -1		
10.		Повышение баллов за личное участие работником в особо значимых и важных мероприятиях для организации работы школы.	За каждый случай -1		
11.		Повышение баллов за высокую оценку педагога по результатам мониторингов и мероприятий внутришкольного контроля	За каждый случай -1		

Критерии по должности «Социальный педагог»

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Максимальный балл	Само-оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	1.1. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	1.1.1. Ниже уровня прошлого года	0		
			1.1.2. На уровне прошлого года	0,5		
			1.1.3. Выше уровня прошлого года	1		
		1.2. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	1.2.1. Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении:			
			а) Ниже уровня прошлого года	0		
			б) На уровне прошлого года	0,5		
			в) Выше уровня прошлого года	1		
			1.2.2. Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля:			
			а) Ниже уровня прошлого года	0		
			б) На уровне прошлого года	0,5		
			в) Выше уровня прошлого года	1		
		1.3. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры:	1.3.1. Менее 20%	0		
			1.3.2. От 20% до 80%	0,5		
			1.3.3. Более 80%	1		
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	2.1. Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	2.1.1. Менее 20%	0		
			2.1.2. От 20% до 80%	0,5		
			2.1.3. Более 80%	1		
		2.2. Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей в оформлении правоустанавливающих документов:	2.2.1. Не ведется	0		
			2.2.2. Деятельность ведется	1		
		2.3. Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении:	2.3.1. Нет	0		
			2.3.2. Есть	1		
		2.4. Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости правоохранительных, благотворительных и других организаций:	2.4.1. Нет	0		
			2.4.2. Есть	1		
		2.5. Работа по патронажу опекаемых детей:	2.5.1. Нет	0		
			2.5.2. Есть	1		
		2.6. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися		1		
		2.7. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными		1		

	видами контроля			
	2.8. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	1		
	2.9. Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	1		
	2.10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	1		
	2.11. Увеличение количества питающихся детей	1		
	2.12. Использование современных образовательных стандартов	1		
	2.13. Качественная организация методической работы по проблемам образования и воспитания	1		
	2.14. Разработка и реализация авторских программ, апробация новых программ	1		
	2.15. Результативность индивидуальной работы с детьми, с семьями учащихся	1		
	2.16. Снижение динамики правонарушений	1		
	2.17. Наличие системы мониторинга, социологических исследований в работе специалистов	1		
	2.18. Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах, наличие публикаций, выступление на МО, районных методических объединений, школьных мероприятиях.	1		
	2.19. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей.	1		
	2.20. Результативная работа Совета по профилактике правонарушений.	1		
	2.21. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей.	1		

Критерии по должностям «Педагог-психолог», «Учитель-логопед»

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Максимальный балл	Само-оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	1.1. Востребованности услуг участниками образовательного процесса: Доля охваченных диагностикой:	1.1.1. Учащихся: а) до 50%	0,5		
			б) свыше 50%	1		
			1.1.2. Педагогов: а) до 50%	0,5		
			б) свыше 50%	1		
			1.1.3. Родителей: а) до 50%	0,5		
			б) свыше 50%	1		
		1.2. Взаимодействие специалиста с администрацией и другими специалистами:	1.2.1. Работает изолированно по запросу	0,5		
			1.2.2. Периодически взаимодействует с работниками учреждения	1		
			1.2.3. Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения	1,5		
		1.3. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту:	1.3.1. Ниже уровня прошлого года	0		
			1.3.2. На уровне прошлого года	0,5		
			1.3.3. Выше уровня прошлого года	1		
		1.4. Коррекция отклонений в развитии обучающихся:	1.4.1. Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении: а) Ниже уровня прошлого года	0		
			б) На уровне прошлого года	0,5		
			в) Выше уровня прошлого года	1		
			1.4.2. Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля: а) Ниже уровня прошлого года	0		
			б) На уровне прошлого года	0,5		
			в) Выше уровня прошлого года	1		
2.	Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	2.1. Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.	2.1.1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями: а) До 50%	0,5		
			б) Свыше 50%	1		
			2.1.2. Доля учащихся, охваченных			

			индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями:			
			а) До 50%	0,5		
			б) Свыше 50%	1		
3.	Психопрофильное и здоровьесберегающее сопровождение образовательного процесса	3.1. Сохранение и укрепление здоровья. Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья:	3.1.1. Не ведется	0		
			3.1.2. Ведется	1		
		3.2. Охват профилактическими мероприятиями:	3.2.1. До 50%	0,5		
			3.2.2. От 50% до 80%	1		
4.	Результативность деятельности по социально-психологической адаптации обучающихся	4.1. Взаимодействие с родителями учащихся:	3.2.3. Свыше 80%	1,5		
			4.1.1. Отсутствие анализа	0		
			4.1.2. Ведется частичный анализ	0,5		
		4.2. Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КДН, ПДН и др.	4.1.3. Полный анализ	1		
			4.2.1. Отрицательная динамика	0		
		4.3. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	4.2.2. Отсутствие нарушений	0,5		
				1		
		4.4. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.		1		
		4.5. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений.		1		
		4.7. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.		1		
		4.8. Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса.		1		
		4.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).		1		
		4.10. Использование современных образовательных технологий.		1		
		4.13. Качественная организация методической работы по проблемам образования и воспитания.		1		
		4.14. Разработка и реализация авторских программ, апробация новых программ..		1		
		4.15. Результативность индивидуальной работы с детьми, с семьями учащихся.		1		
		4.17. Наличие системы мониторинга, социологических исследований в работе специалистов.		1		
		4.18. Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах, наличие публикаций, выступление на МО, районных методических объединений, школьных мероприятиях.		1 за каждый показатель		
		4.19. Вовлечение учащихся, педагогов в конкурсы, проекты различного уровня.		1		
		4.20. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей		1		
		4.21. Результативная работа по дошкольному образованию детей.		1		
		4.22. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей		1		

Критерии по должностям «Педагог дополнительного образования», «Педагог организатор»

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Максимальный балл	Самостоятельная оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Организация воспитательной работы	1.1. Доля учащихся, хваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы):	1.1.1. До 50%	0,5		
			1.1.2. Свыше 50%	1		
		1.2. Сохранность контингента обучающихся:	1.2.1. До 50%	0,5		
			1.2.2. Свыше 50%	1		
		1.3. Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ	1.3.1. Программы не представлены	0		
			1.3.2. Программы не аргументированы	0,5		
			1.3.3. Программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация	1,5		
		1.4. Формы организации воспитания:	1.4.1. Не занимается	0		
			1.4.2. Занимается несистематически	0,5		
			1.4.3. Традиционный подход к воспитанию	1		
			1.4.4. Современный подход к воспитанию (наличие программ воспитания, ее реализация)	1,5		
2.	Организация и результативность внеурочной деятельности	2.1. Систематичность внеурочной деятельности:	2.1.1. Внеурочная деятельность не представлена	0		
			2.1.2. Единичные внеурочные мероприятия в течение года	0,5		
			2.1.3. Наличие программы или плана внеурочной деятельности, внеурочная деятельность обоснована и систематична	1		
			2.1.4. Внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы	1,5		
			2.1.5. Высокий уровень организации и проведения внеурочных мероприятий	3		
		2.2. Наличие особых достижений учащихся:	2.2.1. Достижений нет	0		
			2.2.2. На муниципальном уровне	1		
			2.2.3. На региональном уровне	2		
			2.2.4. На всероссийском уровне	3		
		2.3. Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад, факультативов) – рост процента охвата учащихся, занятых дополнительным образованием:	2.3.1. Учащиеся не вовлечены	0		
			2.3.2. Вовлечено до 15% от общего количества учащихся	0,5		
			2.3.3. Вовлечено от 15% до 35% учащихся	1		
			2.3.4. Вовлечено более 35% учащихся	1,5		

3.	Использование образовательных технологий	3.1. Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе:	3.1.1. Использование технологий не представлено	0		
			3.1.2. Использование технологий не аргументируется	0,5		
			3.1.3. Использование технологий обосновано поверхностно	1		
			3.1.4. Использование технологий обосновано	1,5		
		3.2. Проектирование образовательной деятельности на основе применения образовательных технологий:	3.2.1. Методические материалы не отражают применение избранной технологии	0		
			3.2.2. Методические материалы отражают применение избранной технологии	1		
4.	Сохранение и укрепление здоровья детей	4.1. Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся:	4.1.1. Педагог оптимизирует учебный процесс с целью сохранения и укрепления здоровья учащихся.	0,5		
			4.1.2. Представлены оригинальные методики используемые учителем для укрепления здоровья учащихся	1		
			4.1.3. Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья учащихся, их доказательное представление	2		
5.	Результативность работы	5.1. Интенсивность труда		1		
		5.2. Качественная организация летнего отдыха учащихся		1		
		5.3. Качественная организация оздоровления детей в каникулярное время		1		
		5.4. Отсутствие травм обучающимися.		1		
		5.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)		1		
		5.6. Использование современных образовательных технологий		1		
		5.7. Качественная организация методической работы по проблемам образования и воспитания		1		
		5.8. Разработка и реализация авторских программ, апробация новых программ		1		
		5.9. Организация проектной деятельности органами детского самоуправления в творческих объединениях				
		5.10. Результативность индивидуальной работы с детьми, с семьями учащихся		1		
		5.11. Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах, наличие публикаций, выступление на МО, районных методических объединений, школьных мероприятиях		1		
		5.12. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей		1		
		5.13. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей		1		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
Критерии и показатели качества результатов
и эффективности деятельности административно-управленческого
и вспомогательного персонала
к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

Критерии и показатели № 1
по должности «Заместитель директора по УР (ВР)»

№ пп	Функции заместителя директора	Показатели	Макси- мальный балл	Само- оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Организация учебно-воспитательного процесса в школе, руководство им и контроль за развитием этого процесса	1.1. Результативность работы по повышению успеваемости	3		
		1.2. Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	3		
		1.3. Сохранность контингента учащихся	3		
		1.4. Высокий уровень качества обучения и дополнительного образования учащихся	3		
		1.5. Организация предпрофильного и профильного обучения	3		
		1.6. Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования	3		
		1.7. Положительная динамика качественных показателей и достижений учащихся по курируемым предметам и направлениям работы	3		
		1.8. Положительная динамика снижения правонарушений учащихся, пропусков уроков	3		
		1.9. Высокая организация режима работы школы	3		
		1.10. Высокий уровень организации профессиональной ориентации обучающихся	3		
		1.11. Выполнение плана внутришкольного контроля	3		
		1.12. Выполнение плана воспитательной работы	3		
		1.13. Эффективность работы по реализации программ, принятых в ОУ	3		
		1.14. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	3		
		1.15. Качественная организация работы по всеобучу	3		

		1.16. Ведение школьного сайта по направлениям деятельности	3		
		1.17. Эффективность организации гимназического образования	3		
		1.18. Эффективность организации художественно-эстетического образования и воспитания .	3		
		1.19. Выполнение программы развития школы, комплексных программ	3		
		1.20. Отсутствие обращений и жалоб граждан о нарушении прав участников образовательного процесса	3		
		1.21. Отсутствие детского травматизма	3		
		1.22. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины педагогических работников и специалистов	3		
		1.23. Качественная организация дополнительного образования учащихся	3		
		1.24. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	3		
		1.25. Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебно-воспитательном процессе	3		
		1.26. Качественная организация дополнительного образования учащихся	3		
		1.27. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	3		
		1.28. Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебно-воспитательном процессе	3		
		1.29. Качественная организация внеклассной и внешкольной работы	3		
		1.30. Качественная организация летнего труда и отдыха	3		
		1.31. Организация оздоровительного отдыха, трудоустройства учащихся во внеурочное время	3		
2.	Методическое руководство педагогическим коллективом	2.1. Качественная организация работы общественных органов: научно-методического совета, педагогического совета, педагогического совета, органов ученического самоуправления	3		
		2.2. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	3		
		2.3. Качественная подготовка к аттестации педагогических кадров.	3		
		2.4. Результативность работы творческих групп	3		
		2.5. Наличие системы мониторинга, диагностики, социальных исследований в работе заместителей директора	3		
		2.6. Высокий уровень организации и	3		

		проведения мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей			
		2.7. Ведение электронного мониторинга.	3		
		2.8. Результативность участия учащихся в конкурсах и олимпиадах районного областного, всероссийского, международного уровней	3		
		2.9. Активное участие и результативность в реализации инновационных программ	3		
		2.10. Активное участие в организации участия в конкурсах, нацеленных на повышение имиджа школы в социуме	3		
		2.11. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классы, публикации	3		
		2.12. Высокий уровень проведения семинаров, педагогических советов, конференций	3		
3.	Работа с документацией	3.1. Высокое качество и своевременность оформления документации	3		
		3.2. Высокая исполнительская дисциплина	3		
		3.3. Своевременное и качественное представление отчетности в муниципальные органы	3		
		3.4. Творческий подход к делу	3		
4.	Экспертно-аналитическая деятельность	4.1. Проведение мастер-классов, семинаров, выступлений, мероприятий	3		
		4.2. Деятельность в составе экспертных, аттестационных комиссии, советов	3		

Критерии и показатели № 2
по должности «Заместитель директора по АХЧ»

№ пп	Функции заместителя директора	Показатели	Макси- мальный балл	Само- оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.1. Обеспечение высококачественных санитарно-гигиенических условий в помещениях	3		
		1.2. Обеспечение высокого уровня дисциплины труда младшего обслуживающего персонала	3		
		1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	3		
		1.4. Отсутствие травматизма, предписаний надзорных органов	3		
		1.5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3		
		1.6. Качественный учет осуществляемых хозяйственных операций по школе в соответствии с действующим законодательством	3		
		1.7. Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности школы	3		
		1.8. Обеспечение высокого уровня дисциплины труда младшего обслуживающего персонала	3		
		1.9. Организация работы по развитию сетевого взаимодействия с представителями районных учреждений и организаций	3		
		1.10. Активное участие в укреплении материальной базы	3		
		1.11. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов	3		
		1.12. Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала	3		
		1.13. Организация работы по развитию сетевого взаимодействия с представителями районных учреждений и организаций	3		
		1.14. Организация и проведение генеральных уборок, субботников	3		
		1.15. Отсутствие замечаний по итогам проверок	3		
		1.16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей	3		
		1.17. Высокий уровень организации работы по сохранению и укреплению здоровья	3		

		учащихся.			
2.	Работа с документацией	2.1. Своевременная и качественная отчетность в централизованную бухгалтерию	3		
		2.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	3		
3.	Выполнение мероприятий по здоровьесбережению учащихся и педагогов	3.1.Озеленение школы	1		
		3.2.Организация питьевого режима	1		
		3.3.Обеспечение теплового режима	1		
		3.4. Организация горячего питания учащихся (родительская плата)	1		

Критерии и показатели № 3 учебно-вспомогательного персонала

№ пп	Показатели	Макси- мальный балл	Само- оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с положениями и инструкциями	3		
2.	Ведение электронного документооборота	3		
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	3		
4.	Работа с пенсионным фондом	3		
	Работа по бронированию военнообязанных	3		
5.	Организация оперативной работы с сотрудниками школы по работе с входящими и исходящими документами	3		
6.	Качественное обслуживание и поддержание в рабочем состоянии оборудования учебных кабинетов	3		
7.	Художественное оформление школьных помещений, общешкольных мероприятий	3		
8.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	3		
9.	Активное участие в укреплении материальной базы	3		
10.	Музыкальное сопровождение школьных и внешкольных мероприятий	3		
11.	Проявление инициативы и творчества при выполнении функциональных обязанностей	3		
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3		
13.	Качественное выполнение работы с системами электронного мониторинга	3		
14.	Работа с организациями социального страхования, медицинского страхования	3		
15.	Качественное предоставление муниципальных услуг	3		
16.	Интенсивность труда и высокие результаты работы	3		
17.	Грамотное оформление документации, ведение личных дел работников, учета входящей и исходящей документации	3		
18.	Ведение номенклатуры дел по школе (приказов, трудовых книжек, книги учета личного состава)	3		
19.	Качественное ведение документации	3		
20.	Качественная организация и проведение ЕГЭ	3		
21.	Заполнение аттестатов 9,11 классов, похвальных листов, грамот	3		

Критерии и показатели № 4
вспомогательного персонала

№ пп	Показатели	Макси- мальный балл	Само- оценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	3		
2.	Содержание помещений и территории школы в соответствии с требованиями СанПиН	3		
3.	Качественное проведение еженедельных и генеральных уборок	3		
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	3		
5.	Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке	3		
6.	Высокое качество подготовки школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к работе в зимних условиях	3		
7.	Выполнение работ, не свойственных основному функционалу, ремонтные работы	3		
8.	Выполнение разовых особо важных работ	3		
9.	Выполнение работ различной квалификации	3		
10.	Содержание в надлежащем состоянии квалификационной системы	3		
11.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	3		
12.	Качественное обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья обучающихся и работников школы	3		
13.	Активное участие в укреплении учебной материальной базы	3		
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3		
15.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закреплённых помещений и пришкольной территории	3		
16.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	3		
17.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы	3		
18.	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	3		
19.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в школе	3		

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период (январь-июнь) определяется следующим образом:

- 1) производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;
- 2) суммируются баллы, полученные всеми работниками общеобразовательного учреждения (общая сумма баллов);
- 3) размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- 4) указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат. Выплаты производятся равными долями ежемесячно или единовременно.

Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Экспертная комиссия рассматривает результаты деятельности работников в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе. Экспертная комиссия распределяет стимулирующие выплаты и определяет итоговый балл в денежном эквиваленте.

Директор школы

О.Н.Балюк



Председатель профкома

А.А.Шолохова

Приложение № 3
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

I. Премирование за качественное и успешное выполнение работ

1.1. Премирование работников школы производится по итогам работы за полугодие и учебный год. Основанием для начисления премии служит:

- подведение итогов образовательной работы;
- выполнение методической работы;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- сохранность имущества;
- по результатам смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации за лучший урок года, за лучшее внеклассное мероприятие.

1.2. Премия выплачивается работникам одновременно.

1.3. Премия директору образовательного учреждения выплачивается на основании приказа по управлению образования администрации города.

1.4. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, уходом на пенсию, призывом в Российскую Армию, начисление производится за физически отработанное время в данном периоде.

1.5. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по школе.

1.6. Работники могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых.

II. Оказание материальной помощи

2.1. Единовременная материальная помощь работнику может оказываться в различных размерах в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы на момент выплаты до 2х лет в размере 50% должностного оклада;
- при стаже работы свыше 2х лет – в размере одного месячного должностного оклада;

2.2. При увольнении работников вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией школы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

2.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близкого родственника;
- тяжелое материальное положение;
- длительное лечение;
- знаменательные события.

2.4. Положение о материальном поощрении работников школы принято на собрании коллектива образовательного учреждения.



Директор школы:

О.Н.Балюк

Председатель профкома:

А.А. Шолохова

Приложение № 4
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

ПЛАН

укрепления учебно-материальной базы школы на 2015-2017 г.г.

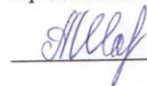
1. Замена ветхих оконных рам в учебных кабинетах и коридорах, в туалетных комнатах.	Ответственные Директор
2. Ремонт крыши.	Директор
3. Утепление арки.	Директор
4. Ремонт и герметизация стыков.	Директор
5. Замена электрических щитов в столовой.	Директор
6. Ремонт фасада школы.	Директор



Директор школы:

О.Н.Балюк

Председатель профкома:

 А.А. Шолохова

Приложение № 5
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н « Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты » и « Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты » работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя.

ПЕРЕЧЕНЬ

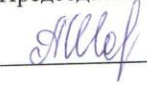
должностей и профессий для бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Сроки носки в месяцах
Уборщица служебных помещений	Перчатки резиновые Халат	6 12
Рабочий по зданию	Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные	12 дежурные 3
Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	12 6 до износа
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	12 12 12
Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	12

Директор школы:

 О.Н.Балук

Председатель профкома:

 А.А. Шолохова

Приложение № 6
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

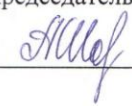
В соответствии с постановлением Минтруда РФ от 04.07.2003 №45 « Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи » работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств.

НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК
И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ

№ пп	Виды смывающие и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400г.
2.	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы):		
	• гидрофильного действия	Органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски	100 мл.
	• гидрофобного действия	Разбавленные водные растворы кислот, щелочи, соли, щелоче- масляные эмульсии	100 мл
3.	Очищающая паста для рук	Сильные трудосмываемые загрязнения: масла, смазки, краски, лаки, клеи	200 мл.


Директор школы:

О.Н.Балук

Председатель профкома:

А.А. Шолохова

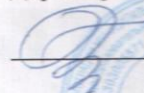
Приложение № 7
к Коллективному договору на 2015-2017 г.г.

КАТЕГОРИИ

работ и должностей (профессий), при выполнении которых необходимо прохождение
обязательных первичных и периодических медицинских осмотров

Вид работы, профессия, должность	Подразделение	Первичный осмотр	Периодический осмотр (регулярность)
Учитель Директор Зам.директора Уборщица служебных помещений Рабочий по зданию Дезинфектор	Школа	При устройстве на работу	Один раз в год

Директор школы:


О.Н.Балюк


Председатель профкома:


А.А. Шолохова

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью
48 (сорок восемь)
листов

Директор школы:

О.Н.Балюк

