

Документ подписан
Электронной подписью

Сертификат: 00E99988E399A8B00AA7C0915D7A8E7831
Владелец: Булгакова Татьяна Евгеньевна
Действителен: с 16.08.2024 по 09.11.2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного
автономного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №23»
на 2024-2027 гг.

Представитель работодателя:
директор

МОАУ «СОШ №23»

(протокол педагогического совета
№14 от 25.05.2024г.)

Т.Е. Булгакова

Подпись _____

Печать

Представитель работников:
председатель первичной

профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»

25.05.2024

М.И. Осмирко

Подпись _____

Печать

г. Оренбург

Содержание:

	Стр.
1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	6
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Оплата и нормирование труда.....	11
7. Социальные гарантии и льготы.....	12
8. Охрана труда.....	13
9. Гарантии прав членов трудового коллектива школы.....	14
10. Обязательства членов трудового коллектива школы	15
11. Контроль за выполнением договора.....	16
Приложения.....	17
Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	17
Приложение №2 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».....	24
Приложение №3 «Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам».....	26
Приложение №4 «Положение о стимулирующих выплатах УВП и ОП».....	72
Приложение №5 «Положение о премировании работников».....	77
Приложение №6 «Перечень профессий и должностей на бесплатную выдачу спецодежды в соответствии с отраслевыми нормами»	81
Приложение №7 «Перечень должностей, связанных с загрязнением, на обеспечение моющими средствами».....	83
Приложение №8 «Соглашение по охране труда и улучшению условий труда».....	84

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между администрацией МОАУ «СОШ №23» и Первичной профсоюзной организацией МОАУ «СОШ №23» (далее - профсоюзная организация) заключен с целью повышения социальной защищённости работников в соответствии с федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим социально-трудовые отношения, оплату и условия труда, социальные гарантии работникам МОАУ «СОШ №23».

1.2. Сторонами Договора с одной стороны являются: профсоюзная организация МОАУ «СОШ №23» от имени работников школы, с другой стороны: администрация МОАУ «СОШ №23» - от имени работодателя.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Действие договора распространяется на всех работников школы. Работники имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.3. Данный договор для работников создает условия труда, социальные гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами субъектов Федерации, региональным соглашением между Главным управлением образования администрации Оренбургской области Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников.

1.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения администрации и работников МОАУ «СОШ №23».

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.10. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора,

- участие представителей сторон договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные трудовые и социально-экономические права и интересы работников школы; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам школы,

- установление, либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в школе в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с Общим собранием трудового коллектива. Администрация школы и Общее

собрание трудового коллектива оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

1.11. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами договора и соответствующими органами по труду.

1.12. Договор вступает в силу с 25.05.2024г. и действует в течение по 24.05.2027г. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников школы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации, с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным приказом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организацией. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором для учителей могут быть предусмотрены свободные дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Дни недели, свободные для учителей от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату называются методическими днями. Обязательное присутствие педагога в методический день в организации не требуется.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 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 организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»:

- аттестовываться на добровольной основе на первую и высшую квалификационные категории;

- по представлению администрации школы проходить испытание на соответствие занимаемой должности «учитель».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов Общего собрания трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Общего собрания трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации; возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другие дополнительные гарантии).

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2. В коллективном договоре устанавливается продолжительность рабочей недели:

5.2.1. Для работников школы устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

№ п\п	Должность	Продолжительность рабочей недели	Кол-во часов в неделю
1	Директор	6 рабочих дней с одним выходным днем – воскресенье	40-часовая рабочая неделя
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6 рабочих дней с одним выходным днем – воскресенье	40-часовая рабочая неделя
3	Заместитель директора по воспитательной работе	6 рабочих дней с одним выходным днем – воскресенье	40-часовая рабочая неделя
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье	40-часовая рабочая неделя
5	Учителя	6 рабочих дней с одним выходным днем – воскресенье, в соответствии с учебной нагрузкой	36-часовая рабочая неделя
6	Лаборант (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье	40-часовая рабочая неделя
7	Технический персонал (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днем – воскресенье	40-часовая рабочая неделя
8	Воспитатель группы продленного дня (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днем – воскресенье	30-часовая рабочая неделя
9	Педагог-психолог (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье	36-часовая рабочая неделя
10	Социальный педагог (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье	36-часовая рабочая неделя
11	Делопроизводитель (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье	40-часовая рабочая неделя
12	Педагог- библиотечарь (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье	36-часовая рабочая неделя
13	Педагог-организатор (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье	36-часовая рабочая неделя

5.2.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени - устанавливается для заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

5.2.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается

№ п\п	Должность	Продолжительность ежедневной работы (смены)
1	Педагогические работники	В соответствии с расписанием уроков (занятий)
2	Административные работники, чьи обязанности связаны с организацией учебно-воспитательного процесса	В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
3	Педагог-психолог (на 1 ставку)	8 часов, начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего
4	Социальный педагог (на 1 ставку)	

5	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	распорядка и графиком работы, утверждённым директором школы, согласованным с профсоюзным комитетом
6	Делопроизводитель	
7	Педагог-библиотекарь	
8	Технический персонал	

5.2.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

5.2.5. Рабочее время сторожей определяется в соответствии с условиями работы школы и невозможностью соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период устанавливается – один год (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Категория работников, которые имеют право на отпуск в любое удобное для них время, независимо от стажа работы (ст. 262.2. ТК РФ):

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужа в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации;
- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе;
- работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год;
- лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.01.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для проводов детей (мужа) в армию - 3 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников - 3 рабочих дня;
- родителям, имеющим детей первоклассников – 1 сентября;
- рождение ребенка (супругу) – 3 рабочих дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день;
- за преданность профессии и стаж работы в МОАУ «СОШ № 23» более 30 лет – 1 день, стаж работы в МОАУ «СОШ № 23» более 35 лет – 2 дня.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (приложение №2).

5.12.3. Предоставлять работникам дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

- работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- для освобождения от работы для прохождения диспансеризации работник обязан предоставить заявление не менее чем за 5 рабочих дней до даты планируемого прохождения диспансеризации;

- при предоставлении заявления работник также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет;

- работник по запросу работодателя обязан предоставить справку от предыдущего работодателя, что он не пользовался своим правом на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в течение предыдущих 3 лет (1 года для лиц предпенсионного возраста и получателей пенсии по старости и по выслуге лет).

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется в соответствии с графиком дежурства.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата труда работников школы определяется на основании муниципальных нормативных документов.

6.2. Заработная плата труда работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений состоит из должностного оклада (ставки заработной платы) – базовой части, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера – стимулирующей части.

6.3. Заработная плата и должностные оклады работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера для работников школы устанавливаются локальными нормативными актами (приложение №3, 4, 5).

6.5. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютной величине.

6.6. Все повышающие коэффициенты начисляются на основной должностной оклад, определяемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца не позднее 15 числа (выплачивается пропорционально отработанному времени без удержания налога) и не позднее 30 числа текущего месяца.

6.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов.

6.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания, ученой степени – со дня вынесения решения.

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

6.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. При наличии экономии фонда оплаты труда осуществляется премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников МОАУ «СОШ № 23» (приложение № 3).

6.13. Оплата труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности производится с учетом имеющейся квалификационной категории (Отраслевое территориальное соглашение между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

6.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 1,5 года или 3-х лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска (Отраслевое территориальное соглашение между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки российской Федерации).

6.15. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК).

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

7.2. Оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, проводимых в разных формах и на разных уровнях («Учитель года», «Педагогический дебют» и др.).

7.3. Администрация школы заключает договор обязательного медицинского страхования в отношении каждого работника в соответствии с Законом «Об обязательном медицинском страховании».

8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда и улучшению условий труда (Приложение №8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить проведение в учреждении специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, согласно Информации о проведении специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создавать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждать график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включать представителя работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждать приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.

8.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

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

8.5. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №6), (Приложение №7).

8.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.7. Обеспечить расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране

труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Разрабатывать и утверждать ежегодно Соглашение по охране труда и улучшению условий труда в МОАУ «СОШ №23», которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

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

9. Гарантии прав членов трудового коллектива школы

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общем собрании трудового коллектива или его деятельностью.

9.2. Общее собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника по пункту 2, подпункту «а», «б» пункта 3 пункту 5,7,8 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Общего собрания трудового коллектива.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью Общего собрания трудового коллектива, в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Общего собрания трудового коллектива могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «а», «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет Общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.9. Члены Общего собрания трудового коллектива включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

9.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства членов трудового коллектива школы

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

10.6. Представлять и защищать трудовые права трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

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

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

11. Контроль за выполнением договора

11.1. Для контроля за выполнением настоящего договора и решения вопросов, возникающих в ходе его реализации, стороны создают комиссию и определяют порядок ее работы:

- ежегодно (в декабре) – руководитель совместно с председателем профсоюзной организации докладывают на заседаниях о ходе выполнения коллективного договора.

11.2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего договора, возникающие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

11.3. Каждая из сторон в соответствии с законодательством несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, не выполнение или не надлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим договором.

11.4. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения (забастовок).

11.5. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешение конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

11.6. Администрация школы проводит уведомительную регистрацию договора в Центре занятости населения г. Оренбурга в сроки, предусмотренные законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»
_____ М.И. Осмирко
«04» февраля 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»
_____ Т.Е. Булгакова
«04» февраля 2020 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации, каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду.

1.2. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинения правилам поведения, определенным трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

1.3. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии с:

- а) Трудовым кодексом РФ;
- б) Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- в) Уставом школы;
- г) Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников образовательных организаций;
- д) Отраслевым стандартом «Управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Министерства образования России» должностными инструкциями работников, а также приказами и распоряжениями администрации, изданными в ее компетенции.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются администрацией МОАУ «СОШ №23» с учетом мнения представительного органа работников организации.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Порядок приема и увольнения и перемещения работников определяется трудовым законодательством РФ и осуществляется путем заключения трудового договора между администрацией школы и работником в письменной форме.

2.2. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением поступления на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет или выданное до 01.04.2019 страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки). Заверенные копии предъявленных документов хранятся в личном деле работника;

- медицинскую книжку;

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией школы.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома администрации. Не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе администрация обязана оформить трудовой договор.

2.4. Прием на работу оформляется приказом администрации школы, изданным на основании заключенного трудового договора. В приказе должно быть указано наименование должности, категория, разряд и условия оплаты труда. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.5. При приеме на работу администрация обязана ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с Уставом ОО, с должностными инструкциями, проинструктировать по технике безопасности, санитарии и охране труда.

2.6. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, заполняются трудовые книжки, в случае, если работа является для работника основной.

2.7. На каждого педагогического работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, материалов по результатам аттестации, копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрении и увольнении. Личные дела работников хранятся у делопроизводителя (секретаря).

2.8. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить об этом администрацию за 2 недели.

2.10. В последний день работы администрация обязана выдать работнику трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства или со ссылкой на статью Трудового Кодекса РФ, другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.11. Прием и увольнение работников школы оформляется в книге приказов в соответствии с нормативными документами.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

- соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации;

- стремиться к повышению качества выполняемой работы;

- соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- систематически повышать свой теоретический уровень, деловую квалификацию;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия) и воспитывать у обучающихся бережное отношение к государственному имуществу. Изделия, изготовленные в результате обучения из материалов школы являются собственностью школы, как результат обучения обучающихся;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- посещать все мероприятия, предусмотренные календарным планом работы;
- педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, школьных мероприятий. Обо всех случаях травматизма детей во время проведения уроков, школьных мероприятий немедленно сообщать администрации;
- помимо правил внутреннего трудового распорядка, круг основных обязанностей педагогических работников школы, обслуживающего персонала определяется должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные обязанности администрации

4.1. Администрация школы обязана:

4.1.1:

- строго соблюдать трудовое законодательство, правильно организовывать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправным оборудованием и безопасными условиями труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленно на ее укрепление, создание благоприятных условий работы;
- своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы;
- обеспечивать систематическое повышение работниками теоретического уровня и деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников на основании Положения об аттестации;
- создавать условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- принимать меры по своевременному обеспечению необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- поддерживать в учебных помещениях температурный режим и освещение в соответствии с установленными нормами, обеспечить ежедневную влажную уборку своевременно в соответствии с графиком предоставлять отпуска работникам организации, разделение отпуска на части допускается лишь в исключительных случаях и только с письменного согласия работников;
- своевременно оформлять прием, перемещение и увольнение работников в книге приказов и трудовых книжках;
- работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:
 - на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
 - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя);
- сведения о трудовой деятельности предоставляются:
 - в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
 - при увольнении – в день прекращения трудового договора;

• заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя 23@orenschool.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления;

• сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ;

• в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

• обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы, своевременно готовить документацию по тарификации работников;

• выплата заработной платы производится два раза в месяц 15 числа (выплачивается пропорционально отработанному времени без удержания налога) и 30 числа текущего месяца;

• создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя производственные совещания, своевременно рассматривать практические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.1.2. Предоставлять работникам дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с охранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- для освобождения от работы для прохождения диспансеризации работник обязан предоставить заявление не менее чем за 10 рабочих дней до даты планируемого прохождения диспансеризации;

- при предоставлении заявления работник также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет;

- работник по запросу работодателя обязан предоставить справку от предыдущего работодателя, что он не пользовался своим правом на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в течение предыдущих 3 лет (1 года для лиц предпенсионного возраста и получателей пенсии по старости и по выслуге лет).

4.3. Администрация несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в школе и во время участия детей в мероприятиях. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования администрации г. Оренбурга в установленном порядке.

4.4. В соответствующих случаях администрация осуществляет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

5. Режим рабочего времени

5.1. Для педагогических работников и сотрудников школы установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка;

5.2. Администрация обязана организовывать учет явки на работу и ухода с работы. Педагогические работники должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала урока.

5.3. В случае необходимости досрочно прервать работу по каким-либо уважительным причинам, работник обязан согласовывать уход с администрацией школы.

5.4. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с учителями и профсоюзным комитетом.

5.5. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю:

- норма часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю;

- дни недели, свободные для учителей от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату называются методическими днями. Обязательное присутствие педагога в методический день в организации не требуется;

- при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором для учителей могут быть предусмотрены свободные дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

- расписание занятий составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени ПДО;

- продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается администрацией. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видное место не позднее, чем за один месяц до введения его в действие;

- привлечение отдельных работников к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, после согласования с Общим собранием трудового коллектива по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные дни и праздники представляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском (с согласия работника);

- запрещается привлекать к дежурству, к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до трех лет допускается с их согласия;

- время осенних, зимних, весенних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются школой к педагогической и организационной работе, в том числе к работе в лагерях различного вида, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время учебно-воспитательный и

обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории школы);

- работникам школы запрещается изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы без согласования с администрацией школы, отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерыв между ними; удалять обучающихся с занятий.

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

- о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;

- продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ;

- при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ);

- категория работников, которые имеют право на отпуск в любое удобное для них время, независимо от стажа работы (ст. 262.2. ТК РФ):

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужа в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации;

- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;

- лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе;

- работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год;

- лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.01.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение работниками школы трудовых обязанностей; новаторство в труде; успехи, достигнутые ими в обучении и воспитании детей; продолжительную безупречную работу, общественную деятельность к ним применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;

- выплата стимулирующей премии.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

7.1. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине обязанностей, возложенных Уставом, Правилами

внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

7.3. Приказ о применении дисциплинарного взыскания работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.5. Администрация имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня применения его по своей инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представительного органа работников.

7.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех работников школы. С ними должны быть ознакомлены все члены коллектива.

Правила внутреннего трудового распорядка приняты на заседании профсоюзной организации школы.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»

_____ М.И. Осмирко
«20» января 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»

_____ Т.Е. Булгакова
«20» января 2020 г.

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до одного года

1. Педагогические работники в соответствии с пп.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически отработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, в перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
 - при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учеба в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трёх месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению) препятствующему продолжению данной работы, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;
 - при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.
6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.
7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором. Если правом на длительный отпуск сроком до одного года решили воспользоваться одновременно два и более работников, то первоочередное право предоставляется мамам-одиночкам и многодетным мамам.
8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по школе.
9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
- За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
10. За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации.
11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.
12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за болевшим членом семьи.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»
_____ М.И. Осмирко
«30» августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»
_____ Т.Е. Булгакова
«30» августа 2022 г.

Положение
об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОАУ «СОШ № 23» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», на основании Постановления администрации города Оренбурга от 23 октября 2019 г. № 3048-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МОАУ «СОШ № 23» (далее – организация) в достижении высоких результатов в профессиональной деятельности.

1.3. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности педагогов и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников организации.

1.4. Задачами проведения оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности являются:

- проведение системной самооценки педагогом результатов своей профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своей профессиональной деятельности.

1.5. Настоящее Положение является неотъемлемым приложением к коллективному договору и принимается коллегиальным органом управления организации, утверждается и вводится в действие приказом руководителя организации.

1.6. Настоящее Положение устанавливает показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности, порядок распределения стимулирующей части оплаты труда, сроки и размер выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются с учетом мнения и по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

1.8. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников организации в пределах выделенного финансирования.

2. Порядок и условия установления премиальных выплат и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты.

2.2. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- заместитель директора;
- учитель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- преподаватель-организатор ОБЖ.

2.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

*При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности

2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

2.5. Право на установление педагогическим работникам организации выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.6. При наступлении у педагогических работников организации права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.7. Выплаты стимулирующего характера включают поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников организации и производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников, разработанных с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10. При отсутствии финансовых средств приказом руководителя организации выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда педагогическим и иным работникам организации.

2.11. *Премирование* педагогических работников организации производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.1. К премиальным выплатам относятся:

– премия по итогам работы;

– премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

2.11.2. Основными показателями *премирования* работников организации по итогам работы являются следующие показатели деятельности:

- качественное исполнение должностных обязанностей,

- высокие результаты деятельности,

- высокая творческая активность и инициатива.

2.11.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся педагогическим работникам организации и выплачивается, исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении конкретных заданий и поручений руководителя организации;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

2.11.4. *Премии* выплачиваются с учетом фактически отработанного времени в *премируемом* периоде и личного вклада педагога в деятельность организации, а также исполнения должностной инструкции.

2.11.5. Время нахождения педагогического работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления *премий*.

2.11.6. *Премии* могут выплачиваться одновременно всем педагогическим работникам организации, либо отдельным педагогическим работникам.

2.11.7. Решение о выплате и размере *премий* педагогическим работникам оформляется приказом руководителя организации.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат педагогическим работникам

3.1. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам организации может быть уменьшен полностью или частично в следующих случаях:

- на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей педагогическим работником;
- в случае травматизма обучающихся во время образовательного процесса или во время организации внеурочной деятельности обучающихся;
- при поступлении обоснованных жалоб на деятельность педагогического работника: нарушения им правил внутреннего трудового распорядка организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб,
- в случае дисциплинарных взысканий,
- обоснованных жалоб родителей (законных представителей).

3.2. Педагогическим работникам, проработавшим неполный отчетный период (вновь принятые, лист нетрудоспособности более 3-х недель) начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены или отменены, педагогические работники в этом случае должны быть предупреждены об этом в установленном законом порядке.

3.4. Педагогические работники, некачественно и несвоевременно выполняющие свои служебные обязанности, а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

3.5. Педагогическим работникам, уволенным на момент принятия решения о выплате стимулирующих, *данные выплаты* не устанавливаются и не выплачиваются.

4. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации

4.1. Распределение и установление стимулирующей части оплаты труда, а также распределение целевых средств межбюджетных трансферов на поощрение производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

4.2. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности педагогических работников организации в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.3. Состав Комиссии избирается на собрании коллегиального органа управления организации простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя организации.

4.4. В состав Комиссии входят члены администрации, председатель представительного органа работников, руководители школьных методических объединений, опытные и пользующиеся авторитетом в коллективе работники.

Состав комиссии включает нечетное количество членов.

4.5. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается на заседании коллегиального органа управления организации простым большинством голосов.

Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.6. Секретарь Комиссии назначается председателем Комиссии на первом заседании Комиссии.

Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии по всем вопросам деятельности Комиссии, ведёт протоколы заседаний Комиссии, оформляет итоговые оценочные листы, ведёт иную документацию Комиссии.

4.7. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

4.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее двух трети её членов.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим

4.9. Комиссия может разрабатывать предложения по совершенствованию порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.10. Комиссия вправе запрашивать дополнительную информацию у администрации организации на педагогических работников в пределах своей компетенции.

5. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам организации

5.1. Комиссия осуществляет распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам, являющимся работниками организации, работающим на основании трудового договора (эффективного контракта) и находящимся в списочном составе организации на момент выплаты.

5.2. На заседании комиссия рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника школы за предыдущий период, в котором членами комиссии должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам.

5.3. Комиссия рассматривает лист самооценки эффективности деятельности педагогического работника, составленный на основе критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников, а также дополнительные сведения, характеризующие деятельность педагога, которые могут быть представлены как самим работником, так и членами комиссии.

5.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных положением критериев, показателей, формы и порядка процедур оценки профессиональной деятельности.

5.5. Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам организации с внесением результатов в оценочный лист сотрудника и итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику, а принятое решение оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии, заместителем председателя и членами Комиссии, принимавшими участие в распределении выплат. Сотрудник знакомится с результатами оценочного листа под роспись.

5.6. Материалы, подтверждающие сумму баллов в оценочных листах, возвращаются педагогическим работникам после издания приказа о сумме выплат. Оценочные листы

хранятся в течение одного действующего учебного года и по истечении учебного года выдаются педагогическим работникам на руки.

5.7. В течение 5 дней с момента ознакомления работника школы с оценочным листом (общим количеством баллов) работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника школы о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.9. В соответствии с критериями производится подсчет максимального количества баллов, которые может набрать каждый педагогический работник организации.

Для того, чтобы рассчитать стоимость одного балла, необходимо сумму средств, выделенную из фонда оплаты труда для стимулирующих выплат, разделить на максимальное общее количество баллов.

Размер выплат для конкретного педагогического работника рассчитывается путем умножения количества баллов (которые начислены ему по результатам оценки эффективности профессиональной деятельности) на стоимость 1 балла для данной категории работников.

5.10. Протокол заседания комиссии оформляется в 2-х дневный срок с указанием количества установленных баллов. Протокол подписывается председателем Комиссии, заместителем председателя и членами Комиссии, принимавшими участие в распределении выплат.

5.11. Протоколы заседаний комиссии хранятся в МОАУ «СОШ № 23» 1 (один) год.

5.12. На основании протокола решения Комиссии издается приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда.

5.13. Директор школы в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников с приказом об установлении выплат стимулирующего характера под подпись.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом руководителя организации.

6.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по решению администрации организации или мотивированному представлению представительного органа работников. В случае отсутствия оснований для пересмотра, срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий учебный год.

6.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом организации и иными нормативными актами.

Приложение к Положению об установлении выплат
стимулирующего характера педагогическим
работникам

Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности:

Заместитель директора

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности заместителя руководителя МОАУ «СОШ № 23»

_____ для выплат стимулирующего характера

№ п/п	Направления	Критерии	Измерители	Баллы	Начислен ие баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Предписания надзорных органов:	Результаты инспекционных проверок, предписаний соответствующих надзорных органов, полнота их исполнения и предпринимаемые меры для их исполнения	отсутствуют – 2 б. имеются – 0 б.	
		-противопожарной безопасности			
		-антитеррористической безопасности			
		-охраны труда			
		-Роспотребнадзора			
		Объективные жалобы родителей			
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Действующие коллегиальные органы управления (Попечительский совет, родительский комитет, ассоциация выпускников и т.д.)	Наличие действующих коллегиальных органов	наличие – 1 б. отсутствие – 0 б.	
3.	Состояние нормативно-правовой базы	Организационно-правовые документы ОО	Качество разработки организационно-правовых документов ОО	соответствуют – 1 б. не соответствуют – 0 б.	
4.	Информационная открытость	Официальный сайт ОО в сети Интернет	Соответствие действующего официального сайта ОО в сети Интернет нормативному законодательству	соответствует – 3 б. не соответствует – 0 б.	
			Своевременное размещение отчета по самообследованию на сайте ОО в сети Интернет (в соответствии требованиям законодательства)	соответствует – 1 б. не соответствует – 0 б.	
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Обучающихся, состоящие на учете в ОДН	Наличие обучающихся, находящиеся на учете в ОДН. Наличие обучающихся, привлеченных к административной ответственности.	Отсутствуют -1б.	
		Обучающиеся, не посещающие ОО или	Наличие обучающихся, не посещающих ОО или	Отсутствуют - 1 б.	

		систематически пропускающие уроки	систематически пропускающих уроки			
6.	Реализация социокультурных проектов	Школьный музей	Наличие паспортизированного школьного музея	наличие музея – 0,5 б. наличие паспортизированного музея – 1 б.		
		Реализация конкретного социокультурного проекта.	школьного	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	за каждый проект: число участников до 30 чел. – 0,25 б. до 50 чел. – 0,5 б. свыше 50 чел. – 1 б.	
			муниципального	Участие в реализации	участие -0,5	
			регионального	Участие в реализации	участие - 1 б.	
7.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Моральное и материальное стимулирование молодых педагогов (со стажем до 3-х лет)	моральное и материальное стимулирование молодых педагогов (со стажем до 3-х лет) в соответствии со школьным локальным актом	имеется – 1 б. отсутствует – 0 б.		
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми:	Всероссийская олимпиада школьников (заполняется в июне по итогам всего года).	Результативность участия (победители)	Муниципальный этап	1б за каждого победителя	
				Региональный этап	2 б. за каждого победителя и призера	
				Заключительный (Всероссийский) этап	5б. за каждого победителя и призера. <i>Внимание: один и тот же участник оценивается только один раз (максимальным баллом)</i>	
		Конференции, конкурсы, олимпиады	Результативность участия в муниципальных, региональных, Всероссийских конференциях, конкурсах, олимпиадах	<u>очные:</u> до 10-ти участников – 1 б. от 10 до 20 – 2 б. более 20 – 3 б. <u>заочные:</u> до 20-ти участников – 1 б. более 20 – 2 б.		
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Травматизм обучающихся	Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время учебного процесса	отсутствует – 2 б. наличие – 0 б.		
		Организация оздоровления детей в дни школьных каникул, в условиях лагеря дневного пребывания на базе общеобразовательной организации	Наличие школьного лагеря	имеется – 1 б. отсутствует – 0 б.		
		Организация горячего питания	Охват горячим питанием	95-100% - 2б. 90 -95% - 1б. менее 90% -0б.		
			Организация двухразового горячего питания	наличие -0,5 б. отсутствует – 0б.		

		Создание условий для функционирования групп продленного дня (далее –ГПД)	Соответствие условий санитарным нормам и правилам	соответствуют – 1 б. не соответствуют – 0 б.	
			Организация дневного сна для воспитанников ГПД	соответствуют – 1 б. не соответствуют – 0 б.	
		Реализация содержания образования по физической культуре для обучающихся с ОВЗ	Организация работы специальных медицинских групп	имеется – 1 б. отсутствует – 0 б.	
		Реализация инклюзивного образования (реализация программ для детей с ограниченными возможностями здоровья)	наличие ООП ОВЗ	наличие – 1 б. отсутствие – 0 б.	
			наличие индивидуальных образовательных маршрутов	наличие – 1 б. отсутствие – 0 б.	
			создание условий для реализации программ (кадровое, материально-техническое, учебно-методическое и т.д.)	наличие – 2 б. отсутствие – 0 б.	
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Спортивные соревнования школьников:	Результативность участия в спортивных соревнованиях (учитываются достижения обучающихся, занимающихся в спортивных объединениях (секциях), осуществляющих деятельность на базе ОО).	<u>Участие - 0,5б за победителя:</u> в муниципальных – 1 б. в областных – 2 б. во всероссийских -3 б <u>за команду- победителя:</u> в муниципальных – 2 б. в областных – 3 б. во всероссийских – 4б. <i>Внимание: один и тот же участник (команда) оценивается только один раз (максимальным баллом)</i>	
11.	Реализация программ дополнительного образования на базе общеобразовательной организации	Создание условий для реализации программ в комплексных образовательных структурах	Наличие объединений дополнительного образования (Студия бального танца, Школа изобразительного искусства, ансамбль народной песни и т.д.) на базе ОО, действующих на основании лицензированного адреса или под руководством педагогов, являющихся штатными сотрудниками по направлению деятельности.	до 2-х – 1 б. более 2-х – 2 б.	
12.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки или создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Профильное обучение в ОО	Реализация профильного обучения в ОО	имеется – 1 б. отсутствует – 0 б.	
		Взаимодействие с учреждениями СПО, ВПО в системе предпрофильной и профильной подготовки.	Наличие договора (соглашения) о взаимодействии	имеется – 2 б. отсутствует – 0 б.	

13.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Результаты учебного года	Показатель успеваемости за учебный год	Успеваемость 100% - 2б;		
			Показатель на «4 и 5»	На уровне и выше городского показателя – 2 б.		
		Мониторинг результатов учебной деятельности обучающихся	Наличие мониторинга результатов обучающихся в электронном виде с выходом на индивидуальный образовательный маршрут	Имеется – 3 б Отсутствует- 0 б.		
			Результативность ВПР	Успеваемость по результатам	Успеваемость (%) выше городского показателя – 1б	
		Показатель на «4 и 5» по результатам во всех параллелях	Показатель на «4 и 5» (%) выше городского показателя – 1б			
14.	Сохранность контингента обучающихся	Выбытие из образовательной организации обучающихся, не достигших 15 лет и не получивших основного общего образования	Отсутствие выбытия из ОО обучающихся, не достигших 15 лет и не получивших основного общего образования	имеется – 0 б. нет – 1б.		
15.	Результаты государственной итоговой аттестации	Результативность ГИА-9 (заполняется в декабре по результатам предыдущего учебного года)	Наличие выпускников, не допущенных к ГИА-9	отсутствуют – 1б наличие -0 б		
			Наличие выпускников, не прошедших ГИА-9	отсутствуют – 1б наличие -0 б		
			Наличие выпускников, получивших неудовлетворительные результаты по предметам по выбору	отсутствуют – 1б наличие -0 б		
		Результативность ГИА-11 (заполняется в декабре по результатам предыдущего учебного года)	Наличие выпускников, не допущенных к ГИА-11	отсутствуют – 1б наличие -0 б		
			Наличие выпускников, не прошедших ГИА-11	отсутствуют – 1б наличие -0 б		
			Наличие выпускников, получивших неудовлетворительные результаты по предметам по выбору	отсутствуют – 1б наличие -0 б		
			Средний балл по предмету выше, чем региональный показатель в ЕГЭ	2 б. за каждый предмет		
			Наличие стобалльных результатов	1б. за каждый стобалльный рез-т		
16.	Профессиональная деятельность педагогов.	Создание условий для профессионального роста учителей	Количество участников, победителей очных конкурсов, грантосоискателей, и т.д.	имеется – 1 б. нет – 0 б.		
			победители и призеры очных конкурсов («Учитель года», «Педагогический дебют» и т.д.)	муниципальный уровень	за каждого победителя и призера (1, 2, 3 место) – 3 б.	
				региональный уровень	за каждого победителя и призера (1, 2, 3 место) – 5 б.	
				всероссийский уровень	за каждого победителя и призера (1, 2, 3 место) – 10 б. <i>Внимание: один и тот же участник оценивается только один раз (максимальным баллом)</i>	

			Участие педагогов в заочных конкурсах	до 10 участников – 1б более 10 – 2 б	
		Эксперты предметных комиссий по ОГЭ, ЕГЭ	Наличие экспертов предметных комиссий по ОГЭ, ЕГЭ	до 5 чел. – 1 б. до 10 чел. – 2 б. более 10 чел. – 3 б.	
		Эксперты по аттестации педкадров	Наличие экспертов по аттестации педкадров	имеются – 1 б. отсутствуют – 0 б.	
		Методический кабинет, опорные предметные кабинеты	Наличие действующего кабинета	наличие – 1 б. (за каждый кабинет)	
			Победитель конкурса (в отчетный период)	3б	
		Организационно-методическая активность педагогического коллектива и руководителя	Количество методических мероприятий на базе ОО (с презентацией опыта ОО)	Муниципальных-1 Региональных – 2 Всероссийских -3	
			Количество методических мероприятий на базе ОО (с презентацией опыта работы директора по заявленной проблеме)	Муниципальных- 1 Региональных – 2 Всероссийских -3	
		Создание условий, организация работы пункта проведения экзаменов (заполняется в декабре по результатам предыдущего учебного года)	Тренировочные мероприятия городского уровня	За каждое мероприятие-0,5 б	
			Проведение ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ (в условиях ОО) в штатном режиме	За каждый экзамен – 1б	
			Замечания (в актах проверки надзорными органами), протоколы за весь годовой период проведения экзаменов	Отсутствие – 3б	
		Создание условий, организация и проведение муниципального, регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников на базе ОО (заполняется в июне по результатам учебного года)	Муниципальный этап Всероссийской олимпиады школьников на базе ОО	За каждый предмет – 0,5 б	
			Региональный этап Всероссийской олимпиады школьников на базе ОО	За каждый предмет – 1 б	
		Контроль исполнительской дисциплины работников ОО	Посещение инструктивных, организационных, методических плановых и внеплановых мероприятий заместителями руководителя.	Высокая исполнительская дисциплина - 2 б	
			Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации.	Высокая исполнительская дисциплина - 3 б	
		17.	Кадровое обеспечение	Аттестация педагогов	Динамика результатов. Увеличение количества аттестованных на первую категорию, на высшую категорию.
Вакансии	Отсутствие вакансий			отсутствуют – 1б наличие -0 б	

18.	Результаты инновационной образовательной деятельности.	Экспериментальные площадки при наличии распоряжения УО администрации города Оренбурга, приказов МО Оренбургской области, договоров	Федеральные и областные мероприятия, семинары, мастер-классы, конференции различного уровня, на которых презентовался опыт деятельности ОО.	наличие мероприятий – 1б. (в рамках работы каждой площадки) отсутствие – 0 б.	
19.	Состояние учебно-материальной и материально-технической базы учебного учреждения	Предметные кабинеты (не включая кабинет для преподавания предмета «Технология»).	Комплекс оборудованных предметных кабинетов (по образовательным областям). Оценивается при наличии в каждом кабинете комплекса АРМУ, паспорта кабинета (в соответствии требованиям), прошедший процедуру оценки средствами ВСОКО	За каждый комплекс кабинетов: оборудован на 100% – 1б.	
		Оборудованный кабинет для преподавания предмета «Технология».	Наличие кабинета, соответствие кабинета требованиям к оснащению образовательного процесса в соответствии с содержательным наполнением учебного предмета «Технология»	Наличие -1 б Соответствие – 1б	
		Единая локальная сеть.	Объединение АРМУ в общую локальную сеть	100% – 2 б.; 80 % – 1 б.	
		Количество обучающихся на 1 компьютер	количество обучающихся на 1 компьютер не более 11 чел.	наличие – 1б. отсутствие – 0 б.	
		Обеспеченность учебниками	% обеспеченности учебниками	100% – 1 б. менее 100% – 0 б.	

Всего:

**Критерии оценки эффективности
профессиональной деятельности педагогов МОАУ «СОШ № 23»**

№ п/п	Критерии	Измерители	Кол-во баллов
1.	Динамика учебных достижений обучающихся (уровень освоения образовательных программ):		
1.1.	по итогам контрольных срезов знаний обучающихся входные к.р – балл учитывается в октябре полугодовые к.р - балл учитывается в январе промежуточная аттестация - балл учитывается в сентябре	контрольные работы в соответствии с рабочей программой (доля обучающихся, получивших «4» и «5») Если учитель работает в нескольких классах (или по нескольким предметам), то учитывается средний показатель. Выставляется одно значение	1 –я группа сложности: русский язык и литература, математика, информатика, иностранный язык, физика, химия, начальные классы 20%-40% - 1 б. 41%-60% - 2б. 61-100% - 3б 2-я группа сложности –история, право, обществознание, биология, география 40%-70% - 1 б. 71%-100% - 2б. 3-я группа сложности - физическая культура, технология, музыка, изобразительное искусство, искусство, ОБЖ 80%-100% - 1б.
1.2.	по итогам внешних контрольных срезов	контрольные и мониторинговые работы в соответствии с планом, ВПР	Качество: Менее 30% - 0,5б 31-45% - 1б 46-60% - 1,5б Более 60 – 2б
1.3.	по итогам проведения государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ	1.Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 85 и более баллов	Для учителя, работающего с этим выпускником в старшем звене по 3 балла за каждого ученика Не более 30 б. При наличии 100б результата – 5 баллов
		2. . Средний балл по предмету выше, чем городской показатель ОГЭ, ЕГЭ	3 б. за каждый предмет
1.4.	соответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль	Кол-во медалистов, подтвердивших медали	По 1б. по каждому предмету, подтвердившему медаль (за каждого медалиста)
2.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету		
2.1.	всероссийская олимпиада школьников:		

2.1. 1.	процент участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников		Для школьного этапа До 50% - 1 51-75 -1.5 Более 75 - 2
2.1. 2	наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников Муниципальный этап Региональный этап Заключительный этап		<u>Муниципальный этап</u> : призеры, победители – 1 балл (за каждого) <u>Региональный этап</u> : призеры, победители – 2 балла <u>Заключительный этап</u> : призеры, победители – 5 баллов
2.2.	Областная олимпиада школьников 5-8 классов: Школьный этап Муниципальный этап Региональный этап		
2.2. 1	процент участия обучающихся в областной олимпиаде школьников 5-8 классов Школьный этап Муниципальный этап Региональный этап		До 50% - 16 51%-75% -1.56 Более 75% – 26
2.2. 2	наличие победителей и призеров областной олимпиады школьников 5-8 классов Муниципальный этап Областной этап		<u>муниципальный этап</u> : призеры, победители – 2 балла <u>областной этап</u> : призеры, победители – 3 балла
2.3	Олимпиада начальных классов:		
2.3. 1	процент участия обучающихся в олимпиаде начальных классов Школьный этап Муниципальный этап		До 50% - 16 51%-75% -1.56 Более 75% – 26
2.3. 2	наличие победителей и призеров олимпиады начальных классов Муниципальный этап		<u>Муниципальный этап</u> : призеры, победители – 3 балла
2.4.	Процент и результаты участия обучающихся в перечневых олимпиадах (с указанием уровня): Региональный этап Заключительный этап		Участие До 10% - 16 11%-25% -1.56 Более 25% – 26 Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3 балла ; Региональный: победители, призеры – 2 балла Муниципальный: победители, призеры – 1 балл

2.5.	<p>Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях, в том числе для младших школьников «Дебют», в рамках «Университетского округа» ОГУ (с указанием уровня): Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p> <p><u>Очные конкурсы, чемпионаты, в том числе «Абелимпикс», Молодые профессионалы» и др.:</u></p>		<p>Участие: Шк.уровень: До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б Мун.уровень: До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б Регион.уровень: До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б</p> <p>Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3 балла; Региональный: победители, призеры – 2 балла Муниципальный: победители, призеры – 1 балл</p>
2.6.	<p>Результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах, в том числе «Сириус» (значимость конкурса и олимпиады определяется решением комиссии)</p>		<p>Участие До 70% - 0,2б Более 70% – 0,5б</p>
3.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:		
3.1.	<p>дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается ежемесячно, по каждому предмету)</p>	<p>рабочая программа в соответствии с рекомендациями ПМПК, дополнительная неоплачиваемая нагрузка (Бачковский Т.)</p>	<p>1б</p>
3.2.	<p>дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)</p>	<p>Посещаемость (с предоставлением выписки из журнала)</p>	<p>Наличие пропусков 0 б. Отсутствие пропусков 0,5 б.</p>
3.3.	<p>Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)</p>	<p>Соблюдение сроков Качество составления списка</p>	<p>Сроки соблюдены - 1 б. Сроки не соблюдены 0 б. Соответствие требованиям (полнота информации) 1 б. Соответствие действительности - 0,5 б.</p>
3.4.	<p>высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА</p>	<p>Организация работы групп по подготовке к ГИА, занятий с одаренными детьми по подготовке к предметной олимпиаде (постоянное расписание в течение учебного года, программа занятий, журнал, наличие программы, ИОМ по сопровождению высокомотивированных</p>	<p>0,5 б. – при количестве детей до 15 чел. 1б – при количестве детей свыше 15 чел. 2б – занятия с одаренными детьми</p>

		детей) – не платные услуги!!	
3.5	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ		1 день технический работник – 1 балл 1 день организатор в аудитории – 1 балл 1 день организатор вне аудитории – 0,5 балла
3.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	за каждый проект (школьный уровень): число участников до 10 чел. – 1 б. до 20 чел. – 1,5 б. свыше 20 чел. – 2 б. Участие в реализации муниципального проекта – 1,5б Участие в реализации муниципального проекта – 2б
4.	Методическая активность педагога		
4.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе «Смотр кабинетов» (с указанием формы участия и уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)		Международные, всероссийские очные: победитель, призер – 4б Областные очные: победитель, призер – 3б Муниципальные очные: победитель, призер - 2 б участие в очном конкурсе муниципального и регионального уровней-1б, Школьный уровень: победитель, призер - 1 б Заочные международные, всероссийские, муниципальные заочные 0,5 балла
4.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообщества различного уровня Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)	За каждое выступление (с предоставлением материалов выступления)	Шк.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
4.3	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	За каждый продукт, публикацию в электронном сборнике или на сайте Импульс - центра или др. (с приложением документа)	Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б
4.4	экспертная деятельность педагога	Участие в работе комиссий по проверке работ обучающихся в рамках муниципального, регионального мониторинга качества образования; работа в составе комиссий на олимпиадах и конкурсах различного уровня	2б – муниципальный, региональный мониторинг, ВПР, ЕГЭ, ОГЭ (в случае проверки за пределами школы) 2б – проверка олимпиадных работ муниципального уровня и выше
4.5	Наставничество (работа со студентами-практикантами)	наличие плана взаимодействия, представление результатов работы по плану	1б (за каждого педагога, студента)

4.6	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов	повышение квалификации с последующим отчетом на заседании ШМО	Повышение квалификации за свой счет с предоставлением подтверждающих документов- 1 балл
5	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации		
5.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО		0,5б
5.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала		0,5б
6	Критерии с отрицательными баллами:		
6.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль	Кол-во медалистов, не подтвердивших медали.	По 1б. по каждому предмету, не подтвердившему медаль
6.2	наличие обоснованных жалоб от родителей		1б
6.3	наличие дисциплинарных взысканий		2б
6.4	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)	все журналы: классный журнал, внеурочной деятельности, обучения на дому, рабочая программа, в том числе внеурочной деятельности, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний (за отчетный период), личные дела обучающихся, социальный паспорт класса	ежемесячно Кл.журнал, журнал внеурочной деятельности, журнал обучения на дому – 2б 1 раз в четверть Протокол род.собрания – 1 балл 1 раз в полугодие План воспит.раб-1б Личн.дела -1б Соц.паспорт-1б 2 раза в год – отчет по обходу микрорайона - 2б
6.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся		0,5б
6.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога		1б
7	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)		

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности учителя- логопеда МОАУ «СОШ № 23»

№ п/п	Критерии	Измерители	Кол-во баллов
1.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету		
1.1.	<p>Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях, в том числе для младших школьников «Дебют», в рамках «Университетского округа» ОГУ (с указанием уровня):</p> <p>Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p> <p><u>Очные конкурсы, чемпионаты, в том числе «Абелимпикс», «Молодые профессионалы» и др.:</u></p>		<p>Участие:</p> <p>Шк.уровень: До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б</p> <p>Мун.уровень: До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б</p> <p>Регион.уровень: До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б</p> <p>Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3 балла; Региональный: победители, призеры – 2 балла Муниципальный: победители, призеры – 1 балл</p>
1.2	<p>Процент и результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах (с указанием уровня):</p> <p>Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>		<p>Участие</p> <p>До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б</p> <p>Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3 балла; Региональный: победители, призеры – 2 балла Муниципальный: победители, призеры – 1 балл</p>
1.3	Эффективность организации проектной деятельности обучающихся по предмету:	количество обучающихся, вовлеченных в проектную и учебно-исследовательскую деятельность по предмету	Приложить список об-ся с указанием темы проекта, информации где представлялся проект 0,5 балла за каждого об-ся (не более 6 проектов)
1.4	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	- превышение нормы охвата обучающихся логопедической помощью - другое (указать, что именно)	- превышение нормы охвата обучающихся логопедической помощью – 2б - другое (указать, что именно) – 2б
2	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:		
2.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)	рабочая программа в соответствии с рекомендациями ПМПК	1б
2.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением,	Посещаемость	Снижение кол-ва пропусков 0,3 б.

	состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)	Нарушения дисциплины	Отсутствие пропусков 0,5 б. Наличие нарушений дисциплины 0 б. Отсутствие нарушений дисциплины 0,5 б.
2.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)	Соблюдение сроков Качество составления списка	Сроки соблюдены 1 б. Сроки не соблюдены 0 б. Соответствие требованиям (полнота информации) 1 б. Соответствие действительности 0,5 б.
2.4.	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ		1 день технический работник – 1 балл 1 день организатор в аудитории – 1 балл 1 день организатор вне аудитории – 0,5 балла
2.5	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	за каждый проект (школьный уровень): число участников до 10 чел. – 1 б. до 20 чел. – 1,5 б. свыше 20 чел. – 2 б. Участие в реализации муниципального проекта – 1,5б Участие в реализации муниципального проекта – 2б
3	Методическая активность педагога		
3.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)		Международные, всероссийские очные: победитель, призер – 4б Областные очные: победитель, призер – 3б Муниципальные очные: победитель, призер - 2 б участие в очном конкурсе муниципального и регионального уровней-1б, Школьный уровень: победитель, призер - 1 б Заочные международные, всероссийские, муниципальные заочные 0,5 балла
3.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообщества различного уровня Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)	За каждое выступление (с предоставлением материалов выступления)	Шк.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
3.3	Наличие и своевременность обновления портфолио учителя		0,2б.
3.4	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	За каждый продукт, публикацию в электронном сборнике или на сайте Импульс - центра или др. (с приложением документа)	Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б

	Всероссийский уровень		
3.5	экспертная деятельность педагога	Участие в работе комиссий по проверке работ обучающихся в рамках школьного, муниципального, регионального мониторинга качества образования; работа в составе комиссий на олимпиадах и конкурсах различного уровня	0,1б – школьный мониторинг (входная, полугодовая и годовая к/р, по кол-ву сданных отчетов за полугодие и год) 0,3б – муниципальный мониторинг, ВПР (отчет за каждый класс) 2б - региональный мониторинг, ЕГЭ, ГИА (в случае проверки за пределами школы, в ППЭ) 1б – проверка олимпиадных работ муниципального уровня и выше
3.6	Наставничество (работа со студентами-практикантами)	наличие плана взаимодействия, представление результатов работы по плану	1б (за каждого педагога, студента)
3.7	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов	взаимопосещение уроков с предоставлением карты посещения урока, повышение квалификации с последующим отчетом на заседании МО, отчет по теме самообразования	Урок – 0,2б (за каждый урок – по справке руководителя МО) Повышение квалификации за свой счет с предоставлением подтверждающих документов- 1 балл Отчет по теме самообразования - 0,2б
4	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации		
4.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО		0,5б
4.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала		0,5б
5	Критерии с отрицательными баллами:		
5.1	наличие обоснованных жалоб от родителей		1б
5.2	наличие дисциплинарных взысканий		1б
5.3	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)	все журналы: классный журнал, внеурочной деятельности, обучения на дому, рабочая программа, в том числе внеурочной деятельности, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний (за отчетный период), личные дела обучающихся, социальный паспорт класса	ежемесячно Кл.журнал – 2б Журнал внеурочной деятельности -1б Журнал обучения на дому – 1б 1 раз в четверть Протокол род.собрания – 1 балл 1 раз в полугодие План воспит.раб-1б Личн.дела -1б Соц.паспорт-1б
5.4	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся		0,5б
5.5	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога		1б
6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)		

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога- библиотекаря МОАУ «СОШ № 23»

№ п/п	Критерии	Измерители	Кол-во баллов
1.	Эффективность деятельности педагога в различных мероприятиях):		
1.1.	Участие в социокультурных проектах	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	За каждый проект (школьный уровень): число участников до 10 чел. – 1 б. до 20 чел. –1,5 б. свыше 20 чел. – 2 б. Участие в реализации муниципального проекта – 1,5б Участие в реализации регионального проекта – 2б
1.2.	вовлеченность обучающихся в различные творческие объединения, спортивные секции и т.д	Кол-во учащихся, вовлеченных в творческие объединения	90%-100% -1б 50%-89% - 0,5б
1.3.	вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.	Кол-во учащихся, вовлеченных в различные мероприятия	Менее 30% - 0,5б 31%-50% - 1б 51%-75% - 1,5б Более 75% – 2б
1.4	вовлеченность обучающихся в мероприятия выше школьного уровня, акции и т.д.	Кол-во учащихся, вовлеченных в различные мероприятия	Приложить список об-ся (за каждого уч-ся) 0,2 б. – муниц. уровень 0,5б – обл. уровень
1.5	Оформление книжных, тематических выставок		За каждое мероприятие – 0,2б
1.6	Проведение бесед, различных мероприятий , способствующих пропаганде книг	Кол-во мероприятий	За каждое мероприятие – 0,5б
1.7.	эффективность взаимодействия с родителями обучающихся	Протоколы родит. собраний, всеобща	80%-100% -1б 50%-79% - 0,5б
2.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:		
2.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается ежемесячно, по каждому предмету)	рабочая программа в соответствии с рекомендациями ПМПК, дополнительная неоплачиваемая нагрузка (Бачковский Т.)	1б
2.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, ҚДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)	Посещаемость (с предоставлением выписки из журнала)	Наличие пропусков 0 б. Отсутствие пропусков 0,5 б.
3.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)	Соблюдение сроков Качество составления списка	Сроки соблюдены - 1 б. Сроки не соблюдены 0 б. Соответствие требованиям (полнота информации) 1 б. Соответствие действительности - 0,5 б.
2.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке	Организация работы групп по подготовке к ГИА, занятий с одаренными	0,5 б. – при количестве детей до 15 чел. 1б – при количестве детей свыше 15 чел.

	уч-ся к ГИА	детьми по подготовке к предметной олимпиаде (постоянное расписание в течение учебного года, программа занятий, журнал, наличие программы, ИОМ по сопровождению высокомотивированных детей) – не платные услуги!!	2б – занятия с одаренными детьми
2.5	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ		1 день технический работник – 1 балл 1 день организатор в аудитории – 1балл 1 день организатор вне аудитории – 0,5 балла
2.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	за каждый проект (школьный уровень): число участников до 10 чел. – 1 б. до 20 чел. – 1,5 б. свыше 20 чел. – 2 б. Участие в реализации муниципального проекта – 1,5б Участие в реализации муниципального проекта – 2б
2.7	Взаимодействие педагога-библиотекаря со сторонними организациями	Приказы об участии в комиссиях, договор сотрудничества	0,5б за каждое
3.	Методическая активность педагога		
3.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе «Смотр кабинетов» (с указанием формы участия и уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)		Международные, всероссийские очные: победитель, призер – 4б Областные очные: победитель, призер – 3б Муниципальные очные: победитель, призер - 2 б участие в очном конкурсе муниципального и регионального уровней-1б, Школьный уровень: победитель, призер - 1 б Заочные международные, всероссийские, муниципальные заочные 0,5 балла
3.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)	За каждое выступление (с предоставлением материалов выступления)	Шк.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
3.3	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	За каждый продукт, публикацию в электронном сборнике или на сайте Импульс - центра или др. (с приложением документа)	Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б
3.4	экспертная деятельность педагога	Участие в работе комиссий по проверке работ	2б – муниципальный, региональный мониторинг, ВПР,

		обучающихся в рамках муниципального, регионального мониторинга качества образования; работа в составе комиссий на олимпиадах и конкурсах различного уровня	ЕГЭ, ОГЭ (в случае проверки за пределами школы) 26 – проверка олимпиадных работ муниципального уровня и выше
3.5	Наставничество (работа со студентами-практикантами)	наличие плана взаимодействия, представление результатов работы по плану	16 (за каждого педагога, студента)
3.6	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов	повышение квалификации с последующим отчетом на заседании ШМО	Повышение квалификации за свой счет с предоставлением подтверждающих документов- 1 балл
4	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации		
4.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО		0,56
4.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала		0,56
5	Критерии с отрицательными баллами:		
5.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль	Кол-во медалистов, не подтвердивших медали.	По 16. по каждому предмету, не подтвердившему медаль
5.2	наличие обоснованных жалоб от родителей		16
5.3	наличие дисциплинарных взысканий		26
5.4	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)	все журналы: классный журнал, внеурочной деятельности, обучения на дому, рабочая программа, в том числе внеурочной деятельности, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний (за отчетный период), личные дела обучающихся, социальный паспорт класса	ежемесячно Кл.журнал, журнал внеурочной деятельности, журнал обучения на дому – 26 1 раз в четверть Протокол род.собрания – 1 балл 1 раз в полугодие План воспит.раб-16 Личн.дела -16 Соц.паспорт-16 2 раза в год – отчет по обходу микрорайона - 26
5.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся		0,56
5.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога		16
6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)		

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-организатора МОАУ «СОШ № 23»

№ п/п	Критерии		
1	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету		
1.1	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от деятельности уровня и количества призеров).	Наличие призовых мест воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т. д.	-на муниципальном уровне -1 балла; - на областном уровне -2 балла; - на всероссийском, международном уровне –3 балла
1.2	Разработка и внедрение воспитательно - образовательной программы.	Наличие новой программы	3 балла
1.3	Разработка учебнометодического комплекта, обеспечивающего реализацию воспитательно - образовательной программы	Наличие методических пособий, дидактических материалов	3 балла
1.4	Результаты участия работника и обучающихся в социально - значимых проектах (в зависимости от уровня)	За каждое мероприятие (с предоставлением материалов выступления)	на муниципальном уровне: диплом участника – 1балл; - диплом победителя – 2 балла; - на региональном уровне: диплом участника – 2балла; - диплом победителя -3балла; - на всероссийском уровне: - диплом участника – 3 балла; - диплом победителя – 4 балла;
1,5	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	За каждое мероприятие (с предоставлением материалов выступления)	Школ.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
1.6	Результаты участия работника в социально - значимых мероприятиях (в зависимости от уровня).	За каждый отчет	- на школьном уровне - 1 балл На муниципальном уровне-2 балла; - на региональном уровне -3 балла
1.7	Использование интернет - ресурсов, инновационных, информационных технологий	Предоставление материалов на сайте учреждения, ВК и т.д.	1 б за каждое мероприятие
1.8	Сопровождение образовательного процесса по количественным показателям	Кол-во учащихся, вовлеченных в творческие объединения	Менее 30% - 0,5б 31%-50% - 1б 51%-75% - 1,5б Более 75% – 2б
1.9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	За каждое мероприятие (с предоставлением материалов выступления)	Школ.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
1.10	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.		1 б за отсутствие замечаний
1.11	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.		1 б за отсутствие замечаний

1.12	Успешное администрирование электронного журнала	Отсутствие жалоб со стороны родителей, инспектирующих организаций Регистрация родителей (при личной встрече)	Отсутствие жалоб со стороны родителей, инспектирующих организаций – 1б Регистрация родителей (при личной встрече) – 1б
2.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:		
2.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)	рабочая программа в соответствии с рекомендациями ПМПК	1б
2.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)	Посещаемость Нарушения дисциплины	Снижение кол-ва пропусков 0,3 б. Отсутствие пропусков 0,5 б. Наличие нарушений дисциплины 0 б. Отсутствие нарушений дисциплины 0,5 б.
2.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)	Соблюдение сроков Качество составления списка	Сроки соблюдены 1 б. Сроки не соблюдены 0 б. Соответствие требованиям (полнота информации) 1 б. Соответствие действительности 0,5 б.
2.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА	Организация работы групп по подготовке к ГИА, занятий с одаренными детьми по подготовке к предметной олимпиаде (постоянное расписание в течение учебного года, программа занятий, журнал, наличие программы, ИОМ по сопровождению высокомотивированных детей) – не платные услуги!!	0,5 б. – при количестве детей до 15 чел. 1б – при количестве детей свыше 15 чел. 2б – занятия с одаренными детьми
2.5	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ		1 день технический работник – 1 балл 1 день организатор в аудитории – 1балл 1 день организатор вне аудитории – 0,5 балла
2.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	за каждый проект (школьный уровень): число участников до 10 чел. – 1 б. до 20 чел. – 1,5 б. свыше 20 чел. – 2 б. Участие в реализации муниципального проекта – 1,5б Участие в реализации муниципального проекта – 2б
3.	Методическая активность педагога		
3.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня)		Международные, всероссийские очные: победитель, призер – 4б

	Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)		Областные очные: победитель, призер – 3б Муниципальные очные: победитель, призер - 2 б участие в очном конкурсе муниципального и регионального уровней-1б, Школьный уровень: победитель, призер - 1 б Заочные международные, всероссийские, муниципальные заочные 0,5 балла
3.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)	За каждое выступление (с предоставлением материалов выступления)	Шк.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
3.3	Наличие и своевременность обновления портфолио учителя		0,2б.
3.4	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	За каждый продукт, публикацию в электронном сборнике или на сайте Импульс - центра или др. (с приложением документа)	Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б
3.5	экспертная деятельность педагога	Участие в работе комиссий по проверке работ обучающихся в рамках школьного, муниципального, регионального мониторинга качества образования; работа в составе комиссий на олимпиадах и конкурсах различного уровня	0,1б – школьный мониторинг (входная, полугодовая и годовая к/р, по кол-ву сданных отчетов за полугодие и год) 0,3б – муниципальный мониторинг, ВПР (отчет за каждый класс) 2б - региональный мониторинг, ЕГЭ, ГИА (в случае проверки за пределами школы, в ППЭ) 1б – проверка олимпиадных работ муниципального уровня и выше
3.6	Наставничество (работа со студентами-практикантами)	наличие плана взаимодействия, представление результатов работы по плану	1б (за каждого педагога, студента)
3.7	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов	взаимопосещение уроков с предоставлением карты посещения урока, повышение квалификации с последующим отчетом на заседании МО, отчет по теме самообразования	Урок – 0,2б (за каждый урок – по справке руководителя МО) Повышение квалификации за свой счет с предоставлением подтверждающих документов- 1б Отчет по теме самообразования - 0,2б
4	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации		
4.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО		0,5б
4.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала		0,5б

5	Критерии с отрицательными баллами:		
5.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль	Кол-во медалистов, не подтвердивших медали.	По 1б. по каждому предмету, не подтвердившему медаль
5.2	наличие обоснованных жалоб от родителей		1б
5.3	наличие дисциплинарных взысканий		1б
5.4	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)	все журналы: классный журнал, внеурочной деятельности, обучения на дому, рабочая программа, в том числе внеурочной деятельности, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний (за отчетный период), личные дела обучающихся, социальный паспорт класса	<p align="center">ежемесячно Кл.журнал – 2б Журнал внеурочной деятельности -1б Журнал обучения на дому – 1б 1 раз в четверть Протокол род.собрания –1 балл 1 раз в полугодие План воспит.раб-1б Личн.дела -1б Соц.паспорт-1б</p>
5.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся		0,5б
5.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога		1б
6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)		

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога МОАУ «СОШ № 23»

№ п/п	Критерии	Измерители	Кол-во баллов
1	Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками		
1.1.	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии; копии приказов, дипломов, сертификатов	- владеет - 1 - не владеет - 0
1.2.	Сопровождение образовательного процесса (психологический анализ урока, составление образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.3	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Внешние рецензии от профессионального сообщества	0 - отсутствие 1 – одна разработка 2 – две и более разработок
1.4	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта	Ссылка на веб-страницу (сайта)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.5	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.6	Проведение психолого-педагогических консилиумов	решения	0 – отсутствие 1 – ППК по проблеме ребенка 2 – ППК по проблеме группы детей 3 - ППК по проблеме класса
1.7	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 	Аналитическая справка и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2	Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик		
2.1	Динамика показателей адаптации учащихся 1, 5,10 классов	Аналитическая справка адаптационного периода в 1, 5,10 классах; таблицы динамики	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной	Аналитическая справка предпрофильной подготовки и профильного сопровождения в 9-11	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие

	ориентации	классах; таблицы динамики	2 – полное соответствие
2.3	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	Аналитическая справка; программа сопровождения;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.4	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий среди обучающихся по социально-психологической тематике (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	0 - отсутствие 1 – муниципальный этап 2 – региональный этап 3 – федеральный этап
2.5	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении недели психологии; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
3	Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ		
3.1.	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы	0 - отсутствие 1 - 50% 2 - 51-100%
3.2.	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы	0 - отсутствие 1 - 50% 2 - 51-100%
3.3	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Копия журнала педагога-психолога с фиксацией посещения	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – более 50%
3.4	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	Копия журнала педагога-психолога с фиксацией посещения	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 - более 20%
3.5	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	Копия журнала педагога-психолога с фиксацией посещения	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 – более 10%
4	Критерий IV. Динамика учебных достижений обучающихся (уровень освоения образовательных программ)		
4.1	по итогам контрольных срезов знаний обучающихся	контрольные работы в соответствии с рабочей программой (доля обучающихся, получивших «4» и «5»)	1 –я группа сложности: русский язык и литература, математика, информатика, иностранный язык, физика, химия, начальные классы 20%-40% - 1 б. 41%-60% - 2б. 61-100% - 3б 2-я группа сложности –история, право,

			обществознание, биология, география 40%-70% - 1 б. 71%-100% - 2б. 3-я группа сложности - физическая культура, технология, музыка, изобразительное искусство, искусство, ОБЖ 80%-100% - 1б.
5	Критерий V: Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения		
5.1	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)	рабочая программа в соответствии с рекомендациями ПМПК, дополнительная неоплачиваемая нагрузка (Бачковский Т.)	1б
5.2	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон)	Соблюдение сроков Качество составления списка	Сроки соблюдены 1 б. Сроки не соблюдены 0 б. Соответствие требованиям (полнота информации) 1 б. Соответствие действительности 0,5 б.
5.3	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ		1 день технический работник – 1 балл 1 день организатор в аудитории– 1балл 1 день организатор вне аудитории– 0,5 балла
6	Критерий VI. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания		
6.1	Систематическое повышение квалификации и самообразование	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – соответствие
6.2	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	1 -школьный 2-муниципальный 3- региональный 4 - федеральный
6.3	Проведение открытых уроков, мастер – классов;	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 -школьный 2-муниципальный 3- региональный
6.4	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 -школьный 2-муниципальный 3- региональный

6.5	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	1 -школьный 2-муниципальный 3- региональный
7	Критерий VII: Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации		
7.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО		0,5б
7.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала		0,5б
8	Критерии с отрицательными баллами		
8.1	наличие обоснованных жалоб от родителей		1
8.2	наличие дисциплинарных взысканий		1
8.3	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)	все журналы: классный журнал, внеурочной деятельности, обучения на дому, рабочая программа, в том числе внеурочной деятельности, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний (за отчетный период), личные дела обучающихся, социальный паспорт класса	ежемесячно Кл.журнал – 2 Журнал внеурочной деятельности -1 Журнал обучения на дому – 1 План воспит.раб-1 1 раз в четверть Протокол род.собрания –1 1 раз в полугодие Личн.дела -1 Соц.паспорт-1
8.4	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся		0,5
8.5	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога		1
9	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)		

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности социального педагога МОАУ «СОШ № 23»

№ п/п	Критерии	Измерители	Кол-во баллов
2.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету		
2.1.	всероссийская олимпиада школьников:		
2.1. 1.	процент участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников		Для школьного этапа До 50% - 1 51-75 -1.5 Более 75 - 2
2.1. 2	наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников Школьный этап Муниципальный этап Региональный этап Заключительный этап		<u>Муниципальный этап</u> : призеры, победители – 1 балл (за каждого) <u>Региональный этап</u> : призеры, победители – 2 балла <u>Заключительный этап</u> : призеры, победители – 5 баллов
2.2.	Областная олимпиада школьников 5-8 классов: Школьный этап Муниципальный этап Региональный этап		
2.2. 1	процент участия обучающихся в областной олимпиаде школьников 5-8 классов Школьный этап Муниципальный этап Региональный этап		До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б
2.2. 2	наличие победителей и призеров областной олимпиады школьников 5-8 классов Школьный этап Муниципальный этап Областной этап		<u>Школьный этап</u> : призеры, победители – 0,5 баллов (за каждого) <u>муниципальный этап</u> : призеры, победители – 2 балла <u>областной этап</u> : призеры, победители – 3 балла
2.3	Олимпиада начальных классов:		
2.3. 1	процент участия обучающихся в олимпиаде начальных классов Школьный этап Муниципальный этап		До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б
2.3. 2	наличие победителей и призеров олимпиады начальных классов Школьный этап Муниципальный этап		<u>Школьный этап</u> : призеры, победители – 1 балл (за каждого) <u>Муниципальный этап</u> : призеры, победители – 3 балла
2.4.	Процент и результаты участия обучающихся в перечневых олимпиадах (с указанием уровня): Региональный этап Заключительный этап		Участие До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б

			Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3 балла ; Региональный: победители, призеры – 2 балла Муниципальный: победители, призеры – 1 балл
2.5.	Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях, в том числе для младших школьников «Дебют», в рамках «Университетского округа» ОГУ (с указанием уровня): Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень <u>Очные конкурсы, чемпионаты, в том числе «Абелимпикс», Молодые профессионалы» и др.:</u>		Участие: Шк.уровень: До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б Мун.уровень: До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б Регион.уровень: До 10% - 1б 11%-25% -1.5б Более 25% – 2б Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3 б Региональный: победители, призеры– 2 б Муниципальный: победители, призеры – 1 б
2.6.	Процент и результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах (с указанием уровня): Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень		Участие До 50% - 1б 51%-75% -1.5б Более 75% – 2б Международный, федеральный (с выездом за пределы области): победители, призеры - 3б Региональный: победители, призеры – 2 б Муниципальный: победители, призеры – 1 б
2.7.	Эффективность организации проектной деятельности обучающихся по предмету:	количество обучающихся, вовлеченных в проектную и учебно-исследовательскую деятельность по предмету	Приложить список об-ся с указанием темы проекта, информации где представлялся проект- 0,5 балла за каждого об-ся (не более 6 проектов)
3.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:		
3.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)	рабочая программа в соответствии с рекомендациями ПМПК	1б
3.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН),	Посещаемость	Снижение кол-ва пропусков 0,3 б. Отсутствие пропусков 0,5 б.

	дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)		Наличие нарушений дисциплины 0 б. Отсутствие нарушений дисциплины 0,5 б.
3.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)	Нарушения дисциплины Соблюдение сроков Качество составления списка	Сроки соблюдены 1 б. Сроки не соблюдены 0 б. Соответствие требованиям (полнота информации) 1 б. Соответствие действительности 0,5 б.
3.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА	Организация работы групп по подготовке к ГИА, занятий с одаренными детьми по подготовке к предметной олимпиаде (постоянное расписание в течение учебного года, программа занятий, журнал, наличие программы, ИОМ по сопровождению высокомотивированных детей) – не платные услуги!!	0,5 б. – при количестве детей до 15 чел. 1б – при количестве детей свыше 15 чел. 2б – занятия с одаренными детьми
3.5	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ		1 день технический работник – 1 балл 1 день организатор в аудитории– 1балл 1 день организатор вне аудитории– 0,5 б
3.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)	Реализация конкретного социокультурного проекта, подтвержденного программой. Количество участников, фото, видео материалы.	за каждый проект (школьный уровень): число участников до 10 чел. – 1 б. до 20 чел. –1,5 б. свыше 20 чел. – 2 б. Участие в реализации муниципального проекта – 1,5б Участие в реализации муниципального проекта – 2б
	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	- организация работы по учету детей в микрорайоне - сопровождение работы электронной системы оплаты питания - положительная динамика охвата питанием детей по школе - другое	- организация работы по учету детей в микрорайоне -5б - сопровождение работы электронной системы оплаты питания - 2б - положительная динамика охвата питанием детей по школе - 2б - другое – 2б
	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие или положительная динамика количества обучающихся, находящихся на всех видах учета, в том числе в ПНД и ЗП	Отсутствие или положительная динамика количества обучающихся, находящихся на всех видах учета, в том числе в ПНД и ЗП – 2б

		Отсутствие обучающихся, привлеченных к административной ответственности	Отсутствие обучающихся, привлеченных к административной ответственности – 1б
4.	Методическая активность педагога		
4.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)		Международные, всероссийские очные: победитель, призер – 4б Областные очные: победитель, призер – 3б Муниципальные очные: победитель, призер - 2б участие в очном конкурсе муниципального и регионального уровней-1б, Школьный уровень: победитель, призер - 1 б Заочные международные, всероссийские, муниципальные заочные 0,5 балла
4.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня Школьный уровень Муниципальный уровень (дист/очн) Региональный уровень (дист/очн) Всероссийский уровень (дист/очн)	За каждое выступление (с предоставлением материалов выступления)	Шк.уровень - 0,5б. Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б Всерос.уровень – 2б.
4.3	Наличие и своевременность обновления портфолио учителя		0,2б.
4.4	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня) Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	За каждый продукт, публикацию в электронном сборнике или на сайте Импульс - центра или др. (с приложением документа)	Мун.уровень – 1б. Регион.уровень - 1,5б
4.5	экспертная деятельность педагога	Участие в работе комиссий по проверке работ обучающихся в рамках школьного, муниципального, регионального мониторинга качества образования; работа в составе комиссий на олимпиадах и конкурсах различного уровня	0,1б – школьный мониторинг (входная, полугодовая и годовая к/р, по кол-ву сданных отчетов за полугодие и год) 0,3б – муниципальный мониторинг, ВПР (отчет за каждый класс) 2б - региональный мониторинг, ЕГЭ, ГИА (в случае проверки за пределами школы, в ППЭ) 1б – проверка олимпиадных работ муниципального уровня и выше
4.6	Наставничество (работа со студентами-практикантами)	наличие плана взаимодействия, представление результатов работы по плану	1б (за каждого педагога, студента)
4.7	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов	взаимопосещение уроков с предоставлением карты посещения урока, повышение квалификации с последующим отчетом на заседании МО,	Урок – 0,2б (за каждый урок – по справке руководителя МО) Повышение квалификации за свой счет с предоставлением подтверждающих документов 1б

		отчет по теме самообразования	Отчет по теме самообразования - 0,2б
5	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации		
5.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО		0,5б
5.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала		0,5б
6	Критерии с отрицательными баллами:		
6.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль	Кол-во медалистов, не подтвердивших медали.	По 1б. по каждому предмету, не подтвердившему медаль
6.2	наличие обоснованных жалоб от родителей		1б
6.3	наличие дисциплинарных взысканий		1б
6.4	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)	все журналы: классный журнал, внеурочной деятельности, обучения на дому, рабочая программа, в том числе внеурочной деятельности, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний (за отчетный период), личные дела обучающихся, социальный паспорт класса	ежемесячно Кл.журнал – 2б Журнал внеурочной деятельности -1б Журнал обучения на дому – 1б 1 раз в четверть Протокол род.собрания – 1 балл 1 раз в полугодие План воспит.раб-1б Личн.дела -1б Соц.паспорт-1б
6.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся		0,5б
6.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога		1б
7	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки эффективности профессиональной деятельности педагога МОАУ «СОШ № 23»

Фамилия, имя, отчество педагогического работника

Месяц, год

№ п/п	Критерии	Самооценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
1.	Динамика учебных достижений обучающихся (уровень освоения образовательных программ)				
1.1.	по итогам контрольных срезов знаний обучающихся (оценивается в октябре - входные, январе – полугодовые, сентябре – промежуточная аттестация за предыдущий год)				
1.2.	по итогам внешних контрольных срезов				
1.3.	по итогам проведения государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ				
1.4.	соответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль				
2.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету				
2.1.	Всероссийская олимпиада школьников:				
2.1.1	процент участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников				
2.1.2	наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников				
2.2	Областная олимпиада школьников 5-8 классов:				
2.2.1	процент участия обучающихся в областной олимпиаде школьников 5-8 классов				
2.2.2	наличие победителей и призеров областной олимпиады школьников 5-8 классов				
2.3	Олимпиада начальных классов				
2.3.1	процент участия обучающихся в олимпиаде начальных классов				
2.3.2	наличие победителей и призеров олимпиады начальных классов				
2.4	Процент и результаты участия обучающихся в перечневых олимпиадах (с указанием уровня):				
2.5.	Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях (с указанием уровня), в том числе для младших школьников «Дебют», конкурсы в рамках сотрудничества с университетами				
2.6	Результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах, в том числе «Сириус» (с указанием уровня):				
3	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:				
3.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (ежемесячно, по каждому предмету)				
3.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)				
3.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)				
3.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА				
3.5.	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ОГЭ, ЕГЭ				
3.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)				
4	Методическая активность педагога				
4.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня), «Смотр кабинетов» (ноябрь, март)				
4.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня				
4.3.	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня)				
4.4.	экспертная деятельность педагога				
4.5.	Наставничество, работа со студентами.				
4.6.	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление				

	профессиональных дефицитов				
5	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
5.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь)				
5.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала (за каждое выполненное мероприятие)				
6	Критерии с отрицательными баллами:				
6.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль				
6.2	наличие обоснованных жалоб от родителей				
6.3	наличие дисциплинарных взысканий				
6.4	несвоевременное заполнение школьной документации				
6.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
6.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
7	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)				
	Итого:				

С результатами ознакомлен, согласен _____
 Председатель Комиссии: _____ Члены комиссии: _____
 Заместитель председателя Комиссии _____
 « ____ » _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки эффективности профессиональной деятельности учителя - логопеда МОАУ «СОШ № 23»

(Фамилия, имя, отчество педагогического работника)

Месяц, год

№ п/п	Критерии	Самооценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
1.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету				
1.1.	Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях, в том числе для младших школьников «Дебют», в рамках сотрудничества с университетами				
1.2.	Процент и результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах (с указанием уровня), «Сириус»				
1.3.	Эффективность организации проектной деятельности обучающихся по предмету:				
1.4.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей				
2	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:				
2.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)				
2.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)				
2.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)				
2.4.	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ				
2.5.	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)				
3	Методическая активность педагога				
3.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня), «Смотр кабинетов» - ноябрь, март				
3.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня				
3.3.	Наличие и своевременность обновления портфолио учителя (май)				
3.4.	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня)				
3.5.	экспертная деятельность педагога				
3.6.	Наставничество (работа со студентами-практикантами)				
3.7.	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов				
4	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
4.1.	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО				
4.2.	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала				
5	Критерии с отрицательными баллами:				
5.1.	наличие обоснованных жалоб от родителей				
5.2.	наличие дисциплинарных взысканий				
5.3.	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)				
5.4.	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
5.5.	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)				

С результатами ознакомлен, согласен _____
 Председатель Комиссии: _____ Члены комиссии: _____
 Заместитель председателя Комиссии _____
 «__» _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки эффективности профессиональной деятельности педагога- библиотекаря МОАУ «СОШ № 23»

(ФИО)

(месяц, год)

№ п/п	Критерии	Самооценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
1.	Эффективность деятельности педагога в различных мероприятиях):				
1.1.	Участие в социокультурных проектах				
1.2.	вовлеченность обучающихся в различные творческие объединения, спортивные секции и т.д				
1.3.	вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.				
1.4	вовлеченность обучающихся в мероприятия выше школьного уровня, акции и т.д.				
1.5	Оформление книжных, тематических выставок				
1.6	Проведение бесед, различных мероприятий , способствующих пропаганде книг				
1.7.	эффективность взаимодействия с родителями обучающихся				
2.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:				
2.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается ежемесячно, по каждому предмету)				
2.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)				
3.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)				
2.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА				
2.5	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ				
2.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)				
2.7	Взаимодействие педагога-библиотекаря со сторонними организациями				
3.	Методическая активность педагога				
3.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе «Смотр кабинетов» (с указанием формы участия и уровня)				
3.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообщества различного уровня				
3.3	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня)				
3.4	экспертная деятельность педагога				
3.5	Наставничество (работа со студентами-практикантами)				
3.6	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов				
4	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
4.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО				
4.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала				
5	Критерии с отрицательными баллами:				
5.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль				
5.2	наличие обоснованных жалоб от родителей				
5.3	наличие дисциплинарных взысканий				
5.4	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)				
5.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
5.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)				
	ИТОГО				

С результатами ознакомлен, согласен _____
 Председатель Комиссии: _____ Члены комиссии: _____
 Заместитель председателя Комиссии _____
 « ____ » _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-организатора МОАУ «СОШ № 23»

_____ (Фамилия, имя, отчество педагогического работника)

_____ (месяц, год)

№ п/п	Критерии	Самооценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
1	Результативность внеурочной деятельности педагога				
1.1	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от деятельности уровня и количества призеров).				
1.2	Разработка и внедрение воспитательно - образовательной программы.				
1.3	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию воспитательно - образовательной программы				
1.4	Результаты участия работника и обучающихся в социально - значимых проектах (в зависимости от уровня)				
1.5	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения				
1.6	Результаты участия работника в социально - значимых мероприятиях (в зависимости от уровня).				
1.7	Использование интернет - ресурсов, инновационных, информационных технологий				
1.8	Сопровождение образовательного процесса по количественным показателям				
1.9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.				
1.10	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.				
1.11	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.				
1.12	Успешное администрирование электронного журнала				
2.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:				
2.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)				
2.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)				
2.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)				
2.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА				
2.5	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ				
2.6	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)				
3.	Методическая активность педагога				
3.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня)				
3.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня				
3.3	Наличие и своевременность обновления портфолио учителя				
3.4	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня)				
3.5	экспертная деятельность педагога				
3.6	Наставничество (работа со студентами-практикантами)				
3.7	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов				
4	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
4.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО				
4.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала				
5	Критерии с отрицательными баллами:				
5.1	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль				
5.2	наличие обоснованных жалоб от родителей				
5.3	наличие дисциплинарных взысканий				

5.4	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)				
5.5	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
5.6	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)				

С результатами ознакомлен, согласен _____
 Председатель Комиссии: _____ Члены комиссии: _____
 Заместитель председателя Комиссии _____
 «__» _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога МОАУ «СОШ № 23»

(ФИО _____)

(месяц, год) _____

№ п/п	Критерии	Самооценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
1.	Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками				
1.1	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)				
1.2	Сопровождение образовательного процесса (психологический анализ урока, составление образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)				
1.3	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса				
1.4	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта				
1.5	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ				
1.6	Проведение психолого-педагогических консилиумов				
1.7	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 				
2.	Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик				
2.1	Динамика показателей адаптации учащихся 1, 5, 10 классов				
2.2	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации				
2.3	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике				
2.4	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий среди обучающихся по социально-психологической тематике (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				
2.5	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога				
3.	Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ				
3.1	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)				
3.2	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)				
3.3	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями				
3.4	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями				
3.5	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями				
4	Критерий IV. Динамика учебных достижений обучающихся (уровень освоения образовательных программ)				
4.1	по итогам контрольных срезов знаний обучающихся				
5	Критерий V: Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения				
5.1	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)				
5.2	Своевременный учет контингента микрорайона				

	(за каждый микрорайон)				
5.3	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ				
6	Критерий VI. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
6.1	Систематическое повышение квалификации и самообразование				
6.2	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня				
6.3	Проведение открытых уроков, мастер – классов;				
6.4	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации				
6.5	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями				
7	Критерий VII: Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
7.1	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО				
7.2	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала				
8	Критерии с отрицательными баллами				
8.1	наличие обоснованных жалоб от родителей				
8.2	наличие дисциплинарных взысканий				
8.3	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)				
8.4	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
8.5	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
9	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)				
	ИТОГО				

С результатами ознакомлен, согласен _____

Председатель Комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Заместитель председателя Комиссии _____

« ____ » _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки эффективности профессиональной деятельности социального педагога
МОАУ «СОШ №23»

(Фамилия, имя, отчество педагогического работника)
 _____ (месяц, год)

№ п/п	Критерии	Самооценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
2.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету				
2.1.	всероссийская олимпиада школьников:				
2.1.1.	процент участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников				
2.1.2.	наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников				
2.2.	Областная олимпиада школьников 5-8 классов:				
2.2.1.	процент участия обучающихся в областной олимпиаде школьников 5-8 классов				
2.2.2.	наличие победителей и призеров областной олимпиады школьников 5-8 классов				
2.3.	Олимпиада начальных классов:				
2.3.1.	процент участия обучающихся в олимпиаде начальных классов				
2.3.2.	наличие победителей и призеров олимпиады начальных классов				
2.4.	Процент и результаты участия обучающихся в перечневых олимпиадах (с указанием уровня)				
2.5.	Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях, в том числе для младших школьников «Дебют», в рамках «Университетского округа» ОГУ (с указанием уровня)				
2.6.	Процент и результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах (с указанием уровня):				
2.7.	Эффективность организации проектной деятельности обучающихся по предмету:				
3.	Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:				
3.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ (оценивается 1 раз в год в сентябре, по каждому предмету)				
3.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением, состоящие на различных видах контроля (ВШК, КДН), дети из неблагополучных семей (отдельно по каждому обучающемуся)				
3.3.	Своевременный учет контингента микрорайона (за каждый микрорайон, оценивается в мае и сентябре)				
3.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия), организация работы по подготовке уч-ся к ГИА				
3.5.	Подготовка и проведение пробных тренировочных мероприятий различного уровня по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ				
3.6.	Реализация социокультурных проектов (вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и т.д.)				
3.7.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей				
3.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
4.	Методическая активность педагога				
4.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня)				
4.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня				
4.3.	Наличие и своевременность обновления портфолио учителя				
4.4.	распространение педагогического опыта, разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня)				
4.5.	экспертная деятельность педагога				
4.6.	Наставничество (работа со студентами-практикантами)				
4.7.	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов				
5	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
5.1.	Сохранность специализированной мебели кабинета /спортзала (шкафы, парты, стулья, спортивный инвентарь), ТСО				
5.2.	Выполнение перспективного плана развития кабинета/спортзала				
6	Критерии с отрицательными баллами				
6.1.	несоответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль				
6.2.	наличие обоснованных жалоб от родителей				
6.3.	наличие дисциплинарных взысканий				
6.4.	несвоевременное заполнение школьной документации (по справке заместителей директора)				
6.5.	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
6.6.	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
7	Выполнение особо важных и ответственных поручений (баллы по решению комиссии)				

С результатами ознакомлен, согласен _____
Председатель Комиссии: _____ Члены комиссии: _____
Заместитель председателя Комиссии _____
« ____ » _____ 20__ г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»

_____ М.И. Осмирко
«20» января 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»

_____ Т.Е. Булгакова
«20» января 2020 г.

**Положение
о стимулирующих выплатах УВП и ОП
1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании локального нормативного акта №85, утвержденного приказом от 11.01.2018 №8, Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками ОО по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений

критериев оценки эффективности деятельности работника.

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов трудовой деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

1.4. Задачами проведения оценки результативной деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работника собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки технического труда;
- усиление материальной заинтересованности работника в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника членами комиссии. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Положение содержит перечень показателей и критериев качества и эффективности труда работников ОО, разработанных комиссией и согласованных с профсоюзным комитетом Школы.

**2. Основания и порядок проведения оценки результативной деятельности
сотрудников**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

Выплаты призваны стимулировать работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности (ч.1 ст. 191 ТК РФ).

2.3 Положение распространяется на следующие категории работников:

- уборщик служебных помещений;
- дворник;

- инженер – программист;
- специалист по охране труда;
- инженер – электрик;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;
- лаборант;
- делопроизводитель;
- секретарь;
- гардеробщик;
- диспетчер.

Выплаты не начисляются сотрудникам, которые имеют непогашенное дисциплинарное взыскание.

2.4 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в образовательной организации приказом руководителя по согласованию с председателем профсоюзной организации создается Комиссия, состоящая из представителей администрации и председателя профсоюзной организации.

2.7. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8 Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 2 года. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. Не позднее 20 числа каждого месяца (не менее чем за два дня до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда), сотрудники передают в Комиссию собственные рекомендации с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяется следующий отчетный период: 1 раз в месяц.

2.11 Комиссия проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности сотрудников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- сотрудники сдают оценочные листы в Комиссию до 20 числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы 20-22 числа отчетного периода;
- 22-23 числа отчетного периода издается приказ, который передается в бухгалтерию

для начисления заработной платы на установленный срок.

2.13 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности сотрудника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись и утверждается приказом руководителя.

2.15. В случае несогласия сотрудника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16 Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление сотрудника и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности:

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
(Инженер - программист, специалист по охране труда, лаборант)**

Критерий	Показатели	Шкала	Основание для определения соответствия
1.Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения.	2	Оценивается факт отсутствия нарушений, если за данный период проводился инспекционный контроль
	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в органах управления образованием, судебных и иных органах.	2	
	1.3. Своевременное представление требуемых материалов в вышестоящие органы.	2	
2.Инициативность в деятельности и выполнение внеплановых работ	2.1. Подготовка к оформлению пенсий работников.	5 – за каждую	В зависимости от сложности и срочности работы
	2.2. Оперативность выполнения работы.	От 1 до 3 баллов	
3.Развитие материальных ресурсов ОУ	3.1. Совершенствование технических условий организации УВП.	3	
4.Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	4.1. Создание и обновление информационного банка данных.	4 – за создание; 2 – за обновление	
	4.2. Подготовка, печатание, оформление работ, докладов для семинаров, конференций.	2 – за каждый материал	
	4.3. Обслуживание электронной почты.	2	
	4.4. Использование специальных компьютерных программ для автоматизации выполняемой деятельности.	2	
5.Введение и оформление протоколов, журналов	5.1.Оперативность представления и аккуратность ведения.	1 за каждый	

**Младший обслуживающий персонал
(дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений,
уборщик служебных помещений, гардеробщик, инженер-электрик)**

Показатель	Критерии	Баллы
1. Содержание деятельности от 0 до 10	<ul style="list-style-type: none"> - качество выполнения работы - работа сверх нормы (ежедневная влажная уборка свыше 2-х раз, подмена в экстренных случаях, погрузочно-разгрузочные работы и др.) - предупреждение нестандартных ситуаций - профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе, оборудования - оперативность исполнения заявок 	<ul style="list-style-type: none"> от 0 до 2 от 0 до 10 от 0 до 10 от 0 до 3 от 0 до 10
2. Соблюдение СанПиН, охрана труда от – 5 до 0	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное прохождение медицинской комиссии, санитарного минимума - наличие документации по охране труда - случаи травматизма 	<ul style="list-style-type: none"> от - 5 до 0 от - 3 до 0 от – 5 до 0
3. Дисциплина труда от – 10 до 0	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение правил внутреннего распорядка - нарушение дисциплины - исполнение должностных обязанностей - наличие замечаний инспектирующих органов, администрации, педагогов, родителей - наличие конфликтных ситуаций, жалоб - своевременное оформление рабочей документации и предоставление отчетности в установленные сроки 	<ul style="list-style-type: none"> от - 10 до 0 от - 10 до 0 от - 10 до 0 от – 5 до 0 от - 5 до 0 от - 7 до 0
4. Общественно-полезный труд от 0 до 10	<ul style="list-style-type: none"> - восстановительные работы - субботники - ремонтные работы по подготовке к новому учебному году 	<ul style="list-style-type: none"> от 0 до 10 от 0 до 10 от 0 до 10
5. Работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости		20

Делопроизводитель

Показатель	Критерии	Баллы
1. Содержание деятельности от 0 до 10	- правильность оформления документации	7
	- работа сверх нормы	10
	- оперативность выполнения заявок	7
	- активность, инициативность	5
2. Повышение квалификации от 0 до 4	- прохождение дополнительного обучения: - <i>профильные семинары, вебинары и др.</i>	4
3. Личные достижения делопроизводителя от 0 до 9	- отраслевые грамоты и благодарности различного уровня: - <i>МОАУ «СОШ№23»</i>	5
	- <i>города</i>	8
	- <i>области</i>	9
	- грамоты, дипломы, благодарности, благодарственные письма	3
4. Массовая работа от 0 до 7	- на уровне округа, города, области	5-6-7
	- субботники (за каждый субботник)	1
	- подготовка документации к новому учебному году	5
5. Работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости от 0 до 10	- отзыв из ежегодного отпуска до 3-х дней включительно	5
	- отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска свыше 3-х дней	10
6. Исполнение обязанностей сверх должностной инструкции от 0 до 10	- по поручению администрации <i>МОАУ «СОШ№23» г. Оренбурга</i>	10
	- не по профилю работы	10
ИТОГО:		

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»

_____ М.И. Осмирко
«20» января 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»

_____ Т.Е. Булгакова
«20» января 2020 г.

Положение о премировании работников

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №23» (далее - работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23» (далее - МОАУ «СОШ № 23»), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МОАУ «СОШ № 23».

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МОАУ «СОШ № 23» или при наличии экономии фонда оплаты труда МОАУ «СОШ № 23». Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОАУ «СОШ № 23» или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МОАУ «СОШ № 23».

1.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.7. Размеры премий работников подлежат снижению на 50% в следующих случаях:

–нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы;

–нарушение трудовой дисциплины;

–некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей);

–несоблюдение требований по ведению документации;

–низкий уровень исполнительской дисциплины;

–наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период – месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;

- единовременно.

2.2. Премирование работников за основные результаты работы производится на основании сводного по всем работникам приказа по МОАУ «СОШ № 23», в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

2.3. Премия по итогам работы, в том числе единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается по решению директора школы (оформляется приказом по школе) в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОАУ «СОШ № 23», а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальной образовательной организацией на оплату труда работников, в пределах фонда оплаты труда. Премияльные выплаты осуществляются по итогам текущего года в 1 квартале будущего года.

2.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по МОАУ «СОШ № 23», в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

2.5. При премировании могут учитываться:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОАУ «СОШ № 23»;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОАУ «СОШ № 23»;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

2.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3. Показатели премирования работников

3.1. Премирование работников за основные результаты работы производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям групп продленного дня, педагогу-психологу, учителю-логопеду, социальному педагогу) за:

- непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- достижение обучающимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- результаты мониторинга качества знаний, обучающихся 4-х классов;
- результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
- за результаты участия педагогов в школьных, муниципальных и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный, классный» и других;
- за результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность участия;
- результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- разработка индивидуальных авторских программ, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;

- внедрение новых технологий, в том числе информационных;
- снижение количества учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
- подготовка победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности;
- результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся, воспитанников;
- распространение передового педагогического опыта;
- высокая исполнительская дисциплина;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, воспитанниками;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди молодежи;
- результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, в том числе – дистанционных;
- результативность работы с детьми «группы риска»;
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
- иные результаты работы.

3.1.2. Заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- результативность управленческих решений;
- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, воспитательного процессов, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- результативность участия в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, в том числе – дистанционных;
- иные результаты работы.

3.1.3. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе за:

- результативность управленческих решений;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- качественную подготовку МОАУ «СОШ № 23» к зимнему сезону;
- оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов МОАУ «СОШ № 23»;

– иные результаты работы.

3.1.4. Педагогу-библиотекаря за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях;
- качественное оформление тематических выставок;
- планирование комплектования библиотечного фонда.

3.1.5. Делопроизводителю за:

- высокое качество ведения документации;
- интенсивность работы;
- иные результаты работы.

3.1.6. Работникам учебно-вспомогательного персонала за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- иные результаты работы.

3.1.7. Работникам обслуживающего персонала за:

- качественное проведение генеральных уборок;
- высокое качество работы;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- работу без аварий;
- иные результаты работы.

3.1.8. Руководителю МОАУ «СОШ № 23» премия выплачивается на основании приказа управления образования администрации города Оренбурга.

3.2. Единовременное премирование работников может производиться:

3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея МОАУ «СОШ № 23», празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет);

3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;

3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

3.2.5. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов.

3.3. Работники МОАУ «СОШ № 23», имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, могут быть премированы к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.

Приложение № 6
к коллективному договору
МОАУ «СОШ № 23»

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»

_____ М.И. Осмирко
«01» октября 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»

_____ Т.Е. Булгакова
«01» октября 2022 г.

Перечень
профессий и должностей на бесплатную выдачу спецодежды
в соответствии с отраслевыми нормами

Наименование профессии (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Основание	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 135 примечание п. б, ж «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. №997н	
	2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1		
	3. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
	4. Перчатки резиновые	12 пар до износа		
	5. Очки защитные	до износа		
	6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 на 2 года		
	<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
	7. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года		
	8. Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	3 пары на 1 год		
	9. Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 на 2 года		
10. Плащ для защиты от воды				
Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 171 «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех	
	2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
	3. Перчатки резиновые	12 пар		

			видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. №997н
Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 23, примечание п. б, ж «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
	2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
	3. Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
	4. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
	5. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
	6. Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 2 года	
	7. Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год	
8. Плащ для защиты от воды	1 на 2 года		
Гардеробщик	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	п. 19 «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. №997н

**Приложение № 7
к коллективному договору
МОАУ «СОШ № 23»**

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»
_____ М.И. Осмирко
«01» октября 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОАУ «СОШ №23»

_____ Т.Е. Булгакова
«01» октября 2022 г.

**Перечень
должностей, связанных с загрязнением, на обеспечение моющими средствами**

Наименование профессии (должность)	Виды смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Основание
Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122 н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122 н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122 н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОАУ «СОШ №23»
_____ М.И. Осмирко
«15» декабря 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МОАУ «СОШ №23»
_____ Т.Е. Булгакова
«15» декабря 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда и улучшению условий труда в МОАУ «СОШ №23»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный исполнитель
Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда – 48 чел.			
Всего\в том числе женщин –48\44 чел.			
1	Предоставление очередных отпусков работникам, имеющим несовершеннолетних детей, а также нуждающимся в лечении преимущественно в летний период	По мере подачи заявлений	Директор
2	Предоставление административных отпусков работникам по обстоятельствам (по заявлениям)	По мере подачи заявлений	Директор
3	Проведение периодического медицинского осмотра	Ежегодно	Директор
4	Обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты	Ежегодно	Директор
5	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов энергоустановок на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно	Зам. директора по АХР
6	Поддерживать уровень освещенности в учреждении в пределах нормы	Постоянно	Зам. директора по АХР
7	Подготовка системы ЦО к работе в зимний период	Ежегодно	Зам. директора по АХР
8	Ремонт системы холодного, горячего водоснабжения, системы электроснабжения в работоспособном состоянии	Ежегодно	Зам. директора по АХР
9	Организация проведения обучения по курсу охраны труда	По мере необходимости	Зам. директора по АХР

Контроль за выполнением Соглашения

1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду.
2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.