****

**I.Общие положения**

Настоящий коллективный договор между Работниками образовательного учреждения в лице профсоюзного комитета (председатель Привалова Инна Валентиновна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и Работодателем в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 91" Голяновой Ольги Викторовны, действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ "О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "0б образовании", а также в законах Саратовской области ""О социальном партнерстве" и "Об образовании", С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечение учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создание безопасных и благоприятных для здоровья и жизни условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленным Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с «07» апреля 2014г. и действует до «07» апреля 2017г.

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

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

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

**П. Обеспечение занятости работников**

2. Стороны договорились, что:

1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при: заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового  
договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса 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.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного  
расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работники  
не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями  
регулируются с учетом следующих условий;

—исключение дискриминации женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с  
наличием детей (ст. 64 ТК РФ, "Концепция политики ФНПР от  
29.09.2001 г)

—определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения

трудовой деятельности и семейных обязанностей.

— назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое  
равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника, в случае отказа составляется акт.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не   
предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ)

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником  
норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения  
может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в  
письменном виде или в виде служебной записки.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 53 Закона РФ "Об образовании").

1. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в трудовом кодексе РФ и Законе "Об образовании".
2. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной  
квалификации работника возможно только после проведения его аттестации  
специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения  
работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее,  
чем за три месяца до соответствующих мероприятий. Массовым  
увольнением является высвобождение 10 человек в течение 90 календарных  
дней.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК   
преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата  
имеют также лица:

* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
* имеющие стаж непрерывной работы в МОУ «ООШ №91» более 25 лет;
* одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
* одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе  
работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда  
допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а

при отсутствии такой возможности трудоустроить на основе данных полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью, исходя из общественных потребностей.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не  
допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников — не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные  
действующим законодательством при реорганизации и ликвидации  
учреждения (ст. 180 ТК РФ).

1. В случае появления возможности приёма новых работников, преимущественным правом на заключение нового трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
2. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

* первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
* выявить возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;
* приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.
* с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

**III. Время труда и время отдыха**

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

'3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка **(Приложение №1),** а также учебным расписанием, графиком сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения.

3.2 Продолжительность рабочего времени:

* педагога - психолога, социального педагога, старшего вожатого, заведующей библиотекой, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
* учителя – логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю,
* воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю,
* вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени руководящих работников из  
числа административно-хозяйственного персонала составляет 40  
часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.3.Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском,  
является рабочим временем педагогических и других работников  
учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются  
работодателем к педагогической и организационной работе.

3.4. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя. Режим работы согласно Уставу определяется Управляющим советом ОУ. Приказом по МОУ педагогическим работникам по возможности предусматриваются методические дни для повышения квалификации, в том числе суббота (при 5-дневной учебной неделе для учащихся), которые устанавливаются согласно графику на основании Правил внутреннего трудового распорядка.

1. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой или представлением дополнительного дня отдыха с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.
2. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.7. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным  
рабочим днем, который является приложением к коллективному договору  
**(Приложение №7 )**

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме  
случаев, предусмотренных законом:

* привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;
* работа в выходной и праздничный день компенсируется другим днем отдыха.

3.9. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя—устанавливаются по соглашению между работником и  
работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных  
законодательством согласно ст.93 ТК РФ. Работодатель может установить  
неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда  
пропорционально отработанному времени или в зависимости от  
выполненного объема работ:

— беременной женщине;

—одному из родителей, опекуну (попечителю), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

* лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется  
ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.11. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право  
на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10  
лет непрерывной преподавательской работы (**Приложение №2**) .

3.12. Стороны договорились о предоставлении дополнительного  
оплачиваемого отпуска в каникулярное время или период, согласованный с  
администрацией учреждения:

* при рождении ребенка - 3 календарных дня;
* при бракосочетании - 3 календарных дня;
* при бракосочетании детей - 2 календарных дня;
* при похоронах близких родственников (детей, родителей, супруга, родителей супруга) - 3 календарных дней;
* работнику, работающему без больничных листов - 3 календарных дня ;
* при длительном стаже работы в данном учреждении (свыше 15 лет) - 3 календарных дня;
* при юбилее, если он приходится на рабочий день - 1 календарный день.

Дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован полностью до 1 июня следующего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

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

* при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
* родителям в первый день занятий в школе - 1 день;
* для проводов детей на военную службу - 2 дня,
* неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника — 2 календарных дня;

— по семейным обстоятельствам, по согласованию с администрацией   
учреждения.

3.14. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска  
работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем  
**(Приложение № 7).**

3.15. 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 во время перерывов  
между занятиями). Время отдыха и питания для других работников  
устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно  
быть менее 30 минут.

**IV. Оплата и нормирование труда.**

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «Основная общеобразовательная школа №91» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является **Приложением № 3** к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города, утвержденного решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова».

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования,   
 распределяются на оплату труда и материально-техническое обеспечение в размере, выделяемом распорядителем бюджетных средств – Учредителем.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части и определяется в процентном соотношении согласно существующему законодательству (Постановление правительства Саратовской области от 16 июня 2008г. № 254-П, решение Саратовской городской Думы от 16 июля 2008г. № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова»).

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс и базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения определяется на основании Закона Саратовской области от 24 декабря 2008г. № 349-ЗСО «Об определении объёма субвенций из областного бюджета на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ и о порядке определения нормативов финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений».

4.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения начисляется работникам учреждения на основании критериев, указанных в Положении о порядке распределения фонда стимулирования для различных категорий педагогических работников и обслуживающего персонала.

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

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

Коэффициент специальной части фонда оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3 согласно постановлению правительства Саратовской области от 16 июня 2008г. № 254-П и решению Саратовской городской Думы от 16 июля 2008г. № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова».

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

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученико-часа;

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

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

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- доплата за неаудиторную занятость.

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

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) за год, которые, как правило, осуществляются в конце календарного года.

4.8. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове».

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

# «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы» принимаетсяобщим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данный локальный акт является Приложением №5 к коллективному договору.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: **20 и 5 числа каждого месяца**

4.10.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

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

4.10.4. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

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

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

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

4.10.8.Устанавливать премию работникам при наличии денежных средств в соответствии с порядком и условиями выплаты премий **(Приложение №4).**

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

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

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

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за

ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

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

4.10.11 0 введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.10.12. Ежемесячное вознаграждение за выполнение педагогическими работниками функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате. Выплата вознаграждения производится на основании постановления Правительства Саратовской области от 23.01.2006г. № 14-П «О порядке размера и условиях выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений».

4.11.Стороны договорились:

4.11.1. Не допускать без согласования или совместного рассмотрения

профкомом решения следующих вопросов:

\_\_ установление учебной нагрузки на следующий учебный год;

* установления доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
* проведение мероприятий по аттестации работников школы;
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

— составление графика отпусков;

— составление расписания уроков;

— утверждение должностных обязанностей работников;

— расторжение трудового договора с работниками, являющимся  
 членами профкома, по инициативе работодателя.

4.11.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы;

4.11.3Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов;

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

4.11.5. Изменения разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы  
(должностных окладов) производится:

* при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии о выдаче диплома.

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Работодатель обязуется:

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

Распространить гарантии и компенсации ст.ст.173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

1. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.
2. Установить доплаты к должностному окладу за наличие почётного звания, государственных наград, ученые степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

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

- длительной временной нетрудоспособности;

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

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

- службы в рядах Российской Армии.

5.5. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд"  
для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех  
работников образовательного учреждения.

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

**VI. Охрана труда и здоровья**

6.Администрация обязуется обеспечить:

* Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;
* Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
* Выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
* Установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
* Проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
* Своевременную выдачу работнику спецодежды и спецобуви.

6.1. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда **(Приложение №10).**

1. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.
2. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п.1, 2, 3 ст. 18 Федерального: закона "Об охране труда в РФ" и ст. 17 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве

и профессиональных заболеваний".

6.4. Организовать:

* Ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся.
* Внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

1. Оказывать материальную помощь при приобретении дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.
2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.
3. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
4. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 года.
5. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.
6. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).
7. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.
8. Заключить договор со специалистом (организацией), оказывающим услуги в области охраны труда с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.
9. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому  
   договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных  
   заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. №125.

6.14. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом  
комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению  
травматизма и профессиональных заболеваний.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7. Стороны договорились:

1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на  
счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из  
заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии  
их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком  
представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на  
основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет  
на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из  
заработной платы работника в размере 1 % (ст.30, 377 ТК РФ).

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

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка  
председателю и членов профкома на время участия в качестве делегатов  
созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в  
работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах,  
совещаниях и других мероприятий.

7.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выбранного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по  
любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

1. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

* Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* Установление перечня должностей работников с ненормированным, рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* Утверждение формы расчетного листка (ст. 1.36 ТК РФ);
* Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

— Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и  
повышения квалификации работников, перечень необходимых  
профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

— Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136  
ТК РФ) и другие вопросы.

**VIII. Обязательства профсоюзного комитета.**

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по  
социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом ''О  
профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.  
Представлять в отношениях с работодателем интересы работников, не  
являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком  
представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из  
заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно  
с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников  
учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

1. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района, города.
2. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

8.18. Совместно с руководителем образовательного учреждения  
организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия,  
направленные на совершенствование профессионального мастерства,  
поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, на  
прилегающей территории, сохранение материальной базы образовательного  
учреждения; создание комфортных условий для деятельности работников и  
обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального  
морально-психологического климата в образовательном учреждении и др.

**IX Заключительные положения**

9. Стороны договорились:

9.1 .Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению

коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах

контроля на общем собрании работников образовательного учреждения не

реже 2-х раз в год.

9.3.Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его

выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все

возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней

меры их разрешения - забастовки.

9.5.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в

порядке, предусмотренном законодательством согласно ст.55 ТК РФ.

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня  
подписания.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут  
начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

9.8. Внесение изменений и дополнений производится в порядке,  
установленном ТК РФ.

**СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**МОУ «Основная общеобразовательная школа №91»**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о порядке предоставления длительного отпуска до одного года.
3. Положение о фонде и системе оплаты труда.
4. О премировании.
5. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты

труда работников МОУ «ООШ № 91».

1. Нормы бесплатной выдачи спецодежды.
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым

предоставляется дополнительный отпуск.

1. Положение о комиссии по охране труда.
2. Перечень работников МОУ «ООШ № 91», занятых на работах с вредными

условиями труда.

1. Соглашение по охране труда.

**Приложение №1**

**к коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

**МОУ «Основная общеобразовательная школа №91»**

**1. Общие положения**

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

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

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

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на видном месте.

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

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**3. Основные права и обязанности работника МОУ.**

**Работник имеет право на:**

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников;

- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом МОУ;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

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

**Работник обязан:**

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом МОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационные характеристики.

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

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

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МОУ.

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;

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

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании»);

- справку о наличии отсутствии судимости ст.65 ТК.

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

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

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

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

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

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

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

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

Трудовая книжка директора МОУ хранится в отделе кадров администрации Заводского района муниципального образования «Город Саратов».

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация МОУ обязана:

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

**5. Рабочее время и время отдыха.**

**5.1. Рабочее время:**

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работниковустанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника МОУ оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией МОУ;

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

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

- по взаимному согласию сторон;

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

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

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

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

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

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

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

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

5.1.11. На начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя МОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа; мнение которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

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

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

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

5.3. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем МОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

5.7. Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

5.9. Заседания школьных методических объединений учителей проводится не чаще 1 раза в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются два раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.10. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часов.

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

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

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

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МОУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

5.15. Время отдыха:

5.15.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МОУ по согласованию с выборным профсоюзном органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

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

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

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

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

**6. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

- курить в помещении МОУ.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации МОУ;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

**7. Поощрения за успехи в работе**

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

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

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

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

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

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

**8. Трудовая дисциплина**

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

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

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

-замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

Взыскание должно быть наложено администрацией МОУ в соответствии с его Уставом, трудовым законодательством.

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

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

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

8.7. В соответствии с п.п. 2, 3 ст. 55 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МОУ норм профессионального поведения и (или) Устава данного МОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

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

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

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

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

**9. Техника безопасности и производственная санитария**

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

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

**Приложение №2**

**к коллективному договору**

Положение

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам

МОУ «Основная общеобразовательная школа № 91»

длительного отпуска сроком до одного года.

1. Педагогические работники муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 91» г. Саратова в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) нe 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 учреждениях, 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 Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по соглашению с профсоюзным органом.

. 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 учреждениях 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 одного образовательного учреждения в другое, 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, работающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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 службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, в перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе 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 учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, 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 учреждениях 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 (трёхмесячный 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 изменение места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время.

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.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по школе.

9. 3а 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. 3а время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения переносится на другой срок

12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за болевшим членом семьи.

**Приложение № 3**

**к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о фонде и системе оплаты труда работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Основная общеобразовательная школа № 91»**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Новая система оплаты труда работников МОУ «ООШ № 91» определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами области и муниципальными правовыми актами города, на основании решения Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313
   2. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ «ООШ № 91», реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.
2. **ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

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

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

б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

**ФОТ = N х П х Д х У, где:**

* ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;
* N - областной норматив финансирования;
* П - поправочный коэффициент для МОУ «ООШ № 91»;
* Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;
* У - количество учащихся в МОУ «ООШ №91».

**III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

3.1. МОУ «ООШ № 91» самостоятельно с учётом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом и в соответствии с Бюджетным кодексом РФ определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, поправочного коэффициента для ООШ № 91, и доведенном до образовательного учреждения, и в пределах установленных коэффициентов,

долю на:

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

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

**ФОТоу = ФОТб + ФОТст**

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

**ФОТст = ФОТоу х ш,** где:

ш – коэффициент стимулирующей части.

Фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

84%-базовая часть (ФОТ б);

16%- стимулирующая (ФОТ ст).

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

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

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

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

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

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

и складывается из:

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТипп+ФОТувп + ФОТоп,** где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

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

* доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;
* доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

**ФОТпп = ФОТб х пп,** где:

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

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

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

Показатели, не связанные с результативностью труда, не допускаются.

3.7. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

**IV.ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

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

**ФОТпп = ФОТо + ФОТс**

Объем специальной части определяется по формуле:

**ФОТс = ФОТпп х с,** где:

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Фонд оплаты труда педагогического персонала распределяется следующим образом:

75%-общая часть (ФОТ о);

25%- специальная (ФОТ с).

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

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

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

**ФОТо = ФОТаз + ФОТнз**

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

82%-фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ аз);

18%- фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ нз).

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

4.4. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

**ФОТаз х 34**

**Стп = -----------------------------------------------------------**

**11 11**

**∑(a х в)n х 52**, где:

**n= 1 n= 1**

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a – среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

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

* выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;
* доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**О=Стп х У х Чаз х К х А + Днз** , где:

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

**VI. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ**

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

6

**Днз = ∑ Стп х Уi х Чазi х А х К**i

i=1

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

Уi - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чазi - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кi - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

**Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

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

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

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

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

**Зпп =О +С+В,** где**:**

Зпп – заработная плата педагогического работника;

О- оклад педагогического работника ,непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – специальная часть заработной платы

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

**VIII. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.**

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МОУ «ООШ № 91» рассчитывается по формуле:

**ФОТст=ФОТстауп+ФОТстпп+ФОТипп+ФОТстувп+ФОТстоп,**

где:

ФОТстауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого аппарата;

ФОТстпп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала;

ФОТстувп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ стоп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

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

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

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

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

**IX.ОПЛАТА ТРУДА** административно-управленческого персонала**, ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

9.1. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителя учреждения . Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с приложением к методике.

9.2. Из специальной части фонда оплаты труда административно- управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителя за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

9.4. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии локальным актом МОУ «ООШ№91».

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

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

| Виды работ | Компенсационный коэффициент  к оплате за часы аудиторной занятости |
| --- | --- |
| **1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда** | |
| с тяжелыми и вредными условиями труда | до 0,12 |
| **2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных** | |
| за работу в ночное время | 0,35 |
| за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| **3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника** | |
| **За проверку письменных работ в школах** |  |
| за проверку письменных работ в 1 - 4 классах | 0,10 |
| за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах | 0,15 |
| за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению | 0,10 |
| за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии | 0,05 |
| за заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| за заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| за внеклассную работу по физическому воспитанию | 0,25 |
| за работу с библиотечным фондом учебников | 0,20 |
| за руководство районными методическими объединениями | 0,10 |
| за руководство школьными методическими объединениями | 0,10 |
| за руководство школьным профсоюзным комитетом | 0,10 |

**Приложение № 4**

**к коллективному договору**

**Положение о премировании работников**

**МОУ «Основная общеобразовательная школа №91»**

**I. Общие положения**

1. Премирование работников МОУ в виде денежного вознаграждения вводится с целью повышения эффективности и качества воспитательной и учебной работы, достижения высоких результатов, воспитания у работников чувства ответственности и творческого отношения к делу.

**II. Показатели премирования**

1. Педагогических работников за:

- творчество и инициативу в работе;

- умелую пропаганду психолого-педагогических знаний (участие в педагогических чтениях и психолого-педагогических семинарах);

- внедрение и пропаганду новых форм и методов в воспитательной работе через МО классных руководителей и проведение открытых мероприятий;

- умелую организацию работы родительских комитетов ;

- за успешное осуществление функций классного руководителя (по итогам тестирования положительные отзывы должны составлять не менее 85% опрашиваемых);

- за эффективное руководство Методическим объединением учителей школы, результативное использование передового опыта и его пропаганду через работу МО и педагогические советы ;

- за подготовку 2-х и более призёров школьных предметных олимпиад, конкурсов, конференций и спортивных соревнований ;

- за подготовку призёров муниципальных предметных олимпиад, праздников, конкурсов, конференций и спортивных соревнований ;

- за эффективную педагогическую работу (отсутствие неуспевающих по итогам четвертей, полугодий, учебного года) ;

- за активную общественную работу (в профсоюзе и других общественных организациях) ;

- за широкий охват учащихся в мероприятиях, подготовленных преподавателем на уровне параллели, школы (более 25 % от общего количества обучаемых преподавателем) ;

- за организацию познавательных экскурсий, посещение театров и кинотеатров, а также музеев (не менее 4 мероприятий за учебный год) ;

- за организацию и непосредственное участие в ремонтных работах в кабинетах ;

- за использование проектных методик и технологий на уроках и во внеурочной деятельности ;

- за охват организованным горячим питанием свыше 70% учащихся класса ;

2. Технического, учебно-вспомогательного и административного персонала за:

- соблюдение санитарно-гигиенического режима;

- сохранение в хорошем (состоянии) эксплуатационном порядке помещения, оборудования, инвентаря и территории школы ;

- эффективную административную работу (по представлению руководителя учреждения) ;

- работу администрации по созданию нормального психологического климата в коллективе .

Награждение оформляется приказом директора школы и доводится

до сведения всех работников коллектива.

**Приложение № 6**

**к коллективному договору**

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**

**и других средств индивидуальной защиты работникам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия**  **или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на год**  **(единицы, комплекты)** |
| 1. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Рукавицы комбинированные  **Зимой дополнительно:**  Куртка на утепляющей прокладке  Валенки  Галоши на валенки  **В остальное время года дополнительно:**  Плащ непромокаемый | 1  1  6 пар  1 на 2,5 г.  1 п. на 3 г.  1 п. на 2 г.  1 на 3 года |
| 2. | Уборщик производ­ственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные  **При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:**  Сапоги резиновые  Перчатки резиновые | 1  6 пар    1 пара  2 пары |

**Приложение №7**

**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работников с ненормированным рабочим днем,**

**которым предоставляется дополнительный отпуск**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
| 1.Заместитель директора по АХЧ | 7 |
| 2.Инженер | 7 |
| 2.Библиотекарь | 14 |
| 3.Секретарь-машинистка | 7 |

**Приложение № 8**

**к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по охране труда  
МОУ «ООШ №91»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия создается на приоритетной основе из представителей администрации образовательного учреждения, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.

1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.

1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.

1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.

1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в четверть.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами школы.

**2. Задачи комиссии**

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждению детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении.

2.4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

**3. Функции комиссии**

Для выполнения поставленных задач на комиссию следующие функции.

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

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

3.3. Изучение причин детского, производственного травматизма.

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

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

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

**4. Права комиссии**

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права.

4.1. Получать информацию от руководителя образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя образовательного учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда.

4.4. Вносить предложения руководителю образовательного учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в образовательном учреждении

**Приложение № 9**

**к коллективному договору**

**Перечень работников МОУ «ООШ № 91»,**

**занятых на работах с вредными условиями труда.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Категория работника | Надбавка |
| 1. | Учитель химии | 0,12 |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | 0,12 |
|  |  |  |

**Приложение № 10**

**к коллективному договору**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**администрации МОУ «ООШ №91» и профсоюзной организации учреждения**

**по охране труда в МОУ «ООШ№91»**

**на 2014-2017г.**

Администрация муниципального образовательного учреждения в лице руководителя учреждения Голяновой О.В., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Приваловой И. В., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

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

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

3. Администрация обязуется:

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

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

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

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

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

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

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

4. Работники учреждения обязуются:

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

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

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

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

7. Администрация и профсоюзный комитет МОУ «ООШ № 91» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2014 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Еди  ница  учета | Количество | Стоимость  работ | Срок исполнения | Ответственный  за выполнение  мероприятий |
|  | Проводить анализ состояния условий труда и техники безопасности в школе |  |  |  | 1 раз в месяц | Попова С. Б. |
|  | Обеспечить нормальный световой режим в кабинетах, мастерских, всех школьных помещениях |  |  |  | постоянно | Попова С. Б. |
|  | Подготовить теплоузел к отопительному сезону |  |  |  | ежегодно | Попова С. Б. |
|  | Выполнять мероприятия согласно предписаниям пожнадзора, Роспотребнадзора |  |  |  | По факту | Попова С. Б. |
|  | Проводить  косметический ремонт помещений | М2 |  |  | ежегодно | Попова С. Б. |

**Приложение № 5**

**к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке распределения стимулирующей части**

**фонда оплаты труда работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Основная общеобразовательная школа №91»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «ООШ № 91», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

### 1.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

1.3. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

### 1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

### 1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов.

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

**II. Порядок стимулирования**

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

2.2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

**III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

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

* федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;
* федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;
* федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
* региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
* региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

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

**IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

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

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

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

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

**V. Критерии и показатели качества и результативности труда**

**учителей-предметников и учителей начальных классов МОУ «ООШ № 91»**

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Уровень           предоставляемого  содержания        образования. | Максимальный балл по критерию - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | 40 - 59 % | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | | Выставляется максимально возможный  балл |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| ***2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня                     (от учащихся 10 - 11 классов )К1П2*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | 40 - 59 % | | | 60 - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | |  |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| ***3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по  его  авторской  программе  (исключая  программы  элективов) К1П3*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | 40 - 59 % | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | |  |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| ***4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по  программам  коррекционно-развивающего  обучения  (от обучающихся, которым  требуются  данные  программы).  Если  таких  обучающихся  нет,  то  критерий  не  учитывается при подсчете К1П4*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | 40 - 59 % | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | |  |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| ***5) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10  - 11 классов) К1П5*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 10 % | | | 10 - 19 % | | | 20 % - 30 % | | | | | | более 30 % | | | |  |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| ***6) доля обучающихся (у данного педагога),  занимающихся  по  программам  развивающего  обучения  (педагоги  начальной школы – система Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, система Л.В. Занкова, ОС «Школа 2100», УМК «Начальная школа XXI века», УМК «Гармония» ) К1П6*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | 40 - 59 % | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | |  |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| ***7) участие педагога в опытно-экспериментальной  деятельности  по  предмету,  апробации  новых  технологий,  методик, учебно-методических комплектов К1П7*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| школьный эксперимент | | | | муниципальный эксперимент | | | | | | | региональный, федеральный     эксперимент | | | | | | |  |
| 8 | | | | 10 | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: рабочие программы педагогов, утвержденные руководителем учреждения, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Уровень           профессиональной  культуры          педагога | ***1а) доля обучающихся (у педагога-предметника), для которых  в  образовательном  процессе используются здоровьесберегающие технологии,  рекомендованные  на  федеральном  или региональном уровн К2П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | 40 - 59 % | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 11 | | | | | | 15 | | | |  |
| ***1б) использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне (для учителя начальных классов), К2П1б*** | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| не использует | | | | | использует только во внеучебной деятельности | | | использует только в учебной деятельности | | | | | | использует в образовательном процессе (в учебной и внеучебной деятельности) | | | |  |
| 0 | | | | | 6 | | | 11 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***2а) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для педагога-предметника) К2П2а*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| участие      учителя в    конференциях в режиме on-line | использование  в образовательном       процессе       электронных    учебно-методических комплектов | | | Использование в бразовательном         процессе самостоятельно  разработанных   электронных  УМК | | | использование  электронных    форм контроля  на уроках и    учебных        занятиях (от   70 % занятий) | | | | | использование   учителем        дистанционных   форм обучения   в установленном порядке | | | | | наличие у      учителя призовых мест на       мероприятиях,  проводимых в   дистанционном  режиме | выставляется      средний балл |
| 15 | 15 | | | 15 | | | 15 | | | | | 15 | | | | | 15 |  |
| ***2б) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (для учителя начальных классов) К2П2б*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется  средний балл |
| участие учителя в конференциях в режиме  on-line | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов | | | использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов | | | использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях | | | | | --- | | | | | --- |
| 15 | 15 | | | 15 | | | 15 | | | | | --- | | | | | --- |  |
| **Подтверждающие документы**: копия экрана (Prin Screen) страницы форума (электронный адрес), электронные версии контрольно-измерительных материалов, краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная директором, отзывы обучающихся о работе с учителем в дистанционном режиме, копия электронного  протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***3а) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для педагога-предметника) К2П3а*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| использование  на уроках      метода защиты  проектов       (более 30 %    занятий) | | наличие         призовых мест   на конкурсах    социально значимых      проектов школьного      уровня | | | наличие призовых  мест на конкурсах  социально         значимых проектов          муниципального    уровня | | | наличие призовых мест  на конкурсах           социально значимых     проектов               регионального уровня | | | | | | | | наличие          призовых мест    на конкурсах     социально значимых        проектов  более  высокого   уровня | | выставляется сумма    баллов |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | | | | | | | | 5 | |  |
| ***3б) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (для учителя начальных классов) К2П3б*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется сумма    баллов |
| использование на уроках метода защиты проектов (1-2 кл. – не более 2-3 проектов;  3 кл. – 5-8 проектов;  4 кл. – не менее 8 проектов) | | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня | | | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня | | | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня | | | | | | | | наличие призовых мест на конкурсах социально значимых  проектов более высокого уровня | |  |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | | | | | | | | 5 | |  |
| **Подтверждающие документы**: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***4) результативность исследовательской деятельности учителя К2П4*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| наличие        докладов по    итогам  исследова-     тельской  деятельности  на    педсоветах,    конференциях   любого уровня | | наличие призовых  мест на           профессиональных  конференциях,     слетах учителей   школьного уровня | | | | наличие призовых   мест на            профессиональных   конференциях,      слетах учителей    муниципального     уровня | | | | наличие призовых   мест на            профессиональных   конференциях,      слетах учителей    регионального      уровня | | | | | | наличие призовых  мест на           профессиональных  конференциях,     слетах учителей   (уровень выше     регионального) | | выставляется сумма баллов |
| 1 | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | | | | 5 | |  |
| **Подтверждающие документы**: копии протоколов педсоветов, копии распорядительных документов по результатам участия, грамоты, дипломы и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***5) результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной  ориентации обучающихся*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| ***а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) К2П5*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 10 % | | | 10 - 19 % | | | 20 % - 30 % | | | | | | более 30 % | | | |  |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 15 | | | |  |
| ***б) доля обучающихся (у данного педагога),  посещающих  у  него  элективный  учебный  предмет (от обучающихся 10 - 11 классов) К2П6*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 0 | | до 10 % | | | 10 - 19 % | | | 20 % - 30 % | | | | | | более 30 % | | | |
| 0 | | 2 | | | 6 | | | 12 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: заверенные копии страниц журнала с указанием общего числа обучающихся 8-9 или 10-11 классов у  данного педагога | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Динамика учебных  достижений        обучающихся | Максимальный балл по критерию - 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***1) доля  обучающихся  (от  выпускников  данного  педагога),  подтвердивших  годовые  отметки на ЕГЭ К3П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 50 % | | | 50 - 59 % | | | | 60 - 70 % | | | | | | | более 70 % | | | |
| 0 | | | 5 | | | | 12 | | | | | | | 17 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: информация о результатах ЕГЭ и годовых отметках, заверенная директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***2) доля обучающихся (выпускников 9  классов  данного  педагога),  подтвердивших  по  результатам независимой аттестации годовые отметки К3П2*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 50 % | | | 50 - 59 % | | | | 60 - 70 % | | | | | | | более 70 % | | | |
| 0 | | | 5 | | | | 12 | | | | | | | 17 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***3) доля обучающихся  (от  выпускников  9  классов,  изучавших  у  данного  педагога  элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом К3П3*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 30 % | | 30 % - 49 % | | | 50 - 59 % | | | 60 - 70 % | | | | | | более 70 % | | | |
| 0 | | 3 | | | 5 | | | 12 | | | | | | 17 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: информация по каждому обучающемуся, содержащая наименование курса и профиль обучения, заверенная директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***4) динамика качества знаний в течение отчетного периода К3П4*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 1 % | | 2 - 3 % | | | 4 - 5 % | | | 6 - 10 % | | | | | | более 10 % | | | |
| 2 | | 5 | | | 7 | | | 12 | | | | | | 17 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии страниц классных журналов, заверенные директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***5) доля обучающихся (у данного педагога  начальной  школы),  подтвердивших  годовые  отметки за курс  начальной  школы  по  итогам  независимой  аттестации  обучающихся  начальной школы К3П5*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 50 % | | | 50 - 59 % | | | | 60 - 70 % | | | | | | | более 70 % | | | |  |
| 0 | | | 5 | | | | 12 | | | | | | | 17 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***6) доля обучающихся (от обучающихся,  пропускающих  занятия)  у  данного  педагога,  пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине К3П6*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 80 % | | | 80 - 90 % | | | | 90 - 100 % | | | | | | | 100 % | | | |
| 0 | | | 5 | | | | 10 | | | | | | | 17 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация классного руководителя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей, относящихся к данному учителю  Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 4,5,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 4. | Результативность  внеучебной деятельности по   преподаваемым     предметам | Максимальный балл по критерию 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***1)  Вариативность  использования  доли  рабочего   времени,   предусмотренного   на внеучебную деятельность К4П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 2 вида деятельности | | | | 3 вида деятельности | | | | | | | | | 4 и более видов деятельности | | | | |
| 8 | | | | 10 | | | | | | | | | 16 | | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копия индивидуального плана работы учителя, утвержденная директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий       уровень | | | |
| 0 | | 1 призовое    место - 11    2 и более - 12 | | | 1 призовое место  - 12        2 и более - 13 | | | 1 призовое    место - 13    2 и более - 14 | | | | | | 1 призовое        место - 14        2 и более - 16 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий  (конкурсы,  гранты,  фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий       уровень | | | |
| 0 | | 1 призовое    место - 11    2 и более - 12 | | | 1 призовое место  - 12        2 и более - 13 | | | 1 призовое    место - 13    2 и более - 14 | | | | | | 1 призовое        место - 14        2 и более - 16 | | | |  |
| ***4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях  художественно-эстетической  направленности  (отчетные  концерты,  праздники  искусства,  утренники,   выставки,  ярмарки поделок и др.) К4П4*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий  уровень | | | |
| 0 | | 1 призовое    место - 11    2 и более - 12 | | | 1 призовое место  - 12        2 и более - 13 | | | 1 призовое    место - 13    2 и более - 14 | | | | | | 1 призовое        место - 14        2 и более - 16 | | | |  |
| ***5)  количество  призовых мест  на  мероприятиях  военно-патриотической,   экологической,  туристическо-краеведческой направленности К4П5*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий   уровень | | | |
| 0 | | 1 призовое    место - 11    2 и более - 12 | | | 1 призовое место  - 12        2 и более - 13 | | | 1 призовое  место - 13    2 и более - 14 | | | | | | 1 призовое        место - 14        2 и более - 16 | | | |  |
| ***6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий       (зональный,  всероссийский) | | | |
| 0 | | 1 призовое место - 11    2 и более - 12 | | | 1 призовое место- 12        2 и более - 13 | | | 1 призовое    место - 13    2 и более - 14 | | | | | | 1 призовоеместо - 14        2 и более - 16 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога  подготовкой  к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся  по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| количество ниже    среднего показателя по      данному направлению по     школе, но не       менее 3 чел. | | | в школе отсутствуют     аналогичные             направления подготовки | | | | количество  соответ-ствует  среднему показателю по данному направлению по школе | | | | | | | количество превышает    средний показатель по   данному направлению по  школе | | | |
| 6 | | | 12 | | | | 12 | | | | | | | 16 | | | |  |
| Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***8) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по  данному  направлению  у  данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 10 - 29 % | | | 30 - 39 % | | | | 40 - 50 % | | | | | | | более 50 % | | | |
| 5 | | | 8 | | | | 12 | | | | | | | 16 | | | |  |
| Один обучающийся учитывается 1 раз | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***9) признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | |
| 5 | | | | 8 | | | | | | | | | 16 | | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  результаты анкетирования, заверенные директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется      максимально       возможный балл |
| менее 50 % | | | 50 - 79 % | | | | 80 - 100 % | | | | | | | отсутствие        конфликтных ситуаций | | | |
| 0 | | | 8 | | | | 12 | | | | | | | 16 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету. Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 1,2,3,7,8,9,10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Результативность  деятельности      учителя в         качестве          классного         руководителя | Максимальный балл по критерию - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***1) доля родителей, представивших  положительные  отзывы  о  деятельности  классного руководителя К5П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | |
| 5 | | | | 8 | | | | | | | | | 15 | | | | |  |
| ***2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы  о  деятельности  классного руководителя К5П2*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | |
| 5 | | | | 8 | | | | | | | | | 15 | | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  результаты анкетирования, заверенные директором | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | | 1 % | | | 3 % | | | 5 % | | | | | | более 10 % | | | |
| 0 | | 2 | | | 5 | | | 10 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов по итогам мероприятий | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения,  и  стоящих  на внутришкольном учете К5П4*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| увеличение | | | | сохранение | | | | | | | | | снижение | | | | |
| 0 | | | | 3 | | | | | | | | | 15 | | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии списков обучающихся, состоящих на внутришкольном учете за межаттестационный период | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***5)  доля  родителей,  участвующих  в  работе  общешкольных   управляющих   советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей,    кружки и секции на общественных началах К5П5*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | | 2 % | | | 3 % | | | 5 | | | | | | 10 % и более | | | |
| 0 | | 2 | | | 5 | | | 10 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов (указать класс) | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***6) доля обучающихся этого класса, участвующих в социально ориентированных проектах,  социально значимых акциях, конкурсах К5П6*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| менее 30 % | | 30 - 49 % | | | 50 - 79 % | | | 80 - 100 % | | | | | | Призовое место в     конкурсе "Лучший     класс" | | | |
| 0 | | 2 | | | 5 | | | 10 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии распорядительных документов, благодарственные письма, грамоты, дипломы | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***7) наличие в классе организованных классным руководителем  функционирующих  органов ученического самоуправления, творческих  коллективов  или  команд  по  определенным направлениям К5П7*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | | | | 1 организация или коллектив | | | | | | | | | 2 и более организаций, | | | | |
| 0 | | | | 10 | | | | | | | | | 15 | | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  копии плана работы органов ученического самоуправления, распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих о результативности участия творческих коллективов, команд в различных мероприятиях | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| менее 20 % | | 20% - 39 % | | | 40% - 59 % | | | 60% - 79 % | | | | | | 80% и более | | | |
| 0 | | 4 | | | 8 | | | 12 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**:  информация директора | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях,  способствующих  сохранению  и восстановлению   психического   и   физического   здоровья   (праздники   здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| менее 20% | | 20% - 39% | | | 40% - 59% | | | 60% - 79% | | | | | | 80% и более | | | |  |
| 0 | | 4 | | | 8 | | | 12 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: копии  распорядительных документов, грамот, дипломов, свидетельствующих об участии в мероприятиях | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***10) доля учащихся класса, охваченных  программами,  направленными  на  формирование здорового образа жизни, профилактику  различного  рода  заболеваний,  в  том  числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| менее 20% | | 20% - 39% | | | 40% - 59% | | | 60% - 79% | | | | | | 80% и более | | | |
| 0 | | 4 | | | 8 | | | 12 | | | | | | 15 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: копия индивидуального плана учителя с указанием неаудиторной занятости | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 6. | Результативность  участия педагога  в методической и  научно-           исследовательской работе | Максимальный балл по критерию - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий | | | |
| 0 | | 3 | | | 7 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: копии распорядительных документов, протоколов совещаний, семинаров и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***2) наличие опубликованных  собственных  методических  и  дидактических  разработок,  рекомендаций, учебных пособий К6П2*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более высокий | | | |
| 0 | | 3 | | | 7 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| **Подтверждающие документы**: копии материалов с указанием источника публикации и даты | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***3)  участие (руководство)  учителя  в  работе  экспертных  комиссий,  групп,  жюри  олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | Более высокий | | |
| 0 | 3,         руководитель - 5 | | | | 7,         руководитель - 9 | | | | 12,         руководитель - 14 | | | | | | 16,           руководитель - 16 | | |  |
| **Подтверждающие документы**: копии распорядительных документов | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***4)  наличие  призовых  мест  в   муниципальных,   региональных,   и   всероссийских профессиональных конкурсах  "Учитель  года",  "Лидер  в  образовании",  "Учитель  -учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших  учителей  в рамках реализации ПНПО К6П4*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| 0 | | школьный | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | более | | | |
| 0 | | 3 | | | 7 | | | 12 | | | | | | 16 | | | |  |
| **Подтверждающие документы:** копии распорядительных документов, дипломов, грамот | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 7. | Общественная      деятельность      педагогического   работника | Максимальный балл по критерию - 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***1) педагог  является  членом  (руководителем)  профсоюзной  организации  работников просвещения К7П1*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| школьной | | | | муниципальной | | | | | | | | | региональной | | | | |
| 2 - член          3 - руководитель | | | | 3 - член               4 - руководитель | | | | | | | | | 4 - член          5 - руководитель | | | | |  |
| **Подтверждающие документы:** справка руководителя профсоюзной организации | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***2) педагог является членом  (руководителем)  регионального  отделения  общественной  организации "Педагогическое общество России" К7П2*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| школьной | | | | муниципальной | | | | | | | | | региональной | | | | |
| 2 - член          3 - руководитель | | | | 3 - член               4 - руководитель | | | | | | | | | 4 - член          5 - руководитель | | | | |  |
| **Подтверждающие документы:** справка руководителя общественной организации | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ***3)  педагог  является  членом  (руководителем)  управляющего  совета,  общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется     максимально      возможный балл |
| школьной | | | | муниципальной | | | | | | | | | региональной | | | | |
| 2 - член          3 - руководитель | | | | 3 - член               4 - руководитель | | | | | | | | | 4 - член          5 - руководитель | | | | |  |
| **Подтверждающие документы:** справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| ИТОГО: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |

**VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА МОУ «ООШ № 91»**

6.1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно

6.2.Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядка установленного для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.3.Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей руководителей МОУ «ООШ №91"**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п** | **Критерии** | | | **Показатели** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **Достижение** **высокого** **качества и** **доступности** **общего** **образования** | | | **Максимальный балл по критерию - 30** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| *1) доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации К1П1* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| до 40% | | | | | | | | | | | 40-59% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 60%-79% | | | | | | | | | | | | | 80-100% | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 25 | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
| *2) доля обучающихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку па независимой итоговой аттестации К1П2* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| до 40% | | | | | | | | | | | 40-59% | | | | | | | | | | 60%-79% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80-100% | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | |  |
| *3) доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем, и более предметам К1П3* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| до 10 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10% и более | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *4) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом К1П4* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | | | | | | +1% | | | | | | | | | | 4-2% | | | | | | | | | | | | | +3% | | | | | | | | | | | | | +4% и более | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | 25 | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
| *5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций К1П5* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | | | | | | 0,1-5% | | | | | | | | | | 6-10% | | | | | | | | | | | | | 11-15% | | | | | | | | | | | | | более 15% | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | 25 | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
| *б) наличие экспериментальной площадки К1П6* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| Регионального уровня | | | | | | | | | | | Муниципального уровня | | | | | | | | | | | | | Школьного уровня | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | |
| 30 | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | |  |
| *7) доля обучающихся. 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения К1П7* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| имеется хотя бы один класс | | | | | | | | | | | менее 50 % | | | | | | | | | | | | | 50-75 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Более 75% | | | | | |  |
| 5 | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
| *8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения K1П8* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| имеется хотя бы один класс | | | | | | | | | | | менее 50 % | | | | | | | | | | | | | 50-75 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | более 75% | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
|  |  | | | *9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) К1П9* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | | | | | | 1-5% | | | | | | | | | | | | | 6-19% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Более 20% | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
| *10) динамика контингента К1П10* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется средний балл |
| Доля прибывших из других ОУ | | | | | | | | | | | | | | | Доля выбывших из ОУ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Отчисление по неуважительным причинам | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Более 5% - 30 | | | | | | | | | | | | | | | Менее 5% - 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет-30 | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям*  *(на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П11* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| Менее 50% | | | | | | | | | | | 51-70% | | | | | | | | | | | | | 71-99% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100% | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | |  |
| *12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей K1П12* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | **Подтверждающие документы.**  ***К1П1-К1П5:*** Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отметок, ЕГЭ (сводные таблицы), заверенный учредителем. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др.  ***К1П6:*** Справки, выписки из приказов, свидетельствующие о присвоении статуса экспериментальной площадки.  ***К1П7-К1П9****:* Копии учебных планов (образовательных планов), выписки из приказов, регламентирующих углубленное, профильное обучение, сетевое взаимодействие; таблицы, диаграммы и др. материалы, отражающие количественный состав обучающихся по вышеперечисленным программам, заверенные учредителем.  ***К1П10****:* Внутришкольная отчетность по движению обучающихся, заверенная учредителем.  ***К1П11***. Справка по результатам психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса заверенная учредителем.  ***К1П12:*** Справка, заверенная учредителем. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **2** | **Обеспечение современных условий организации образовательного процесса** | | | **Максимальный балл по критерию - 30** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *1) наличие вакансий К2П1* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 0 | | | 0-10% | | | | | | | | | | | 10-20% | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20-50% | | | | | | | Свыше 50% | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | 5 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | |  |
| *3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 0 | | | 0-20% | | | | | | | | | | | 20-40% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 40-70% | | | | | | | | | | | Свыше 70% | | | | | | | | |
| 0 | | | 5 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | |  |
| *4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П4* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Менее 100% | | | | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *5)доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *5а) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 0 | Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *5б) доля педагогов, участвующих в конференциях К2П6* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 0 | | | 0-20% | | | | | | | | | | | 20-40% | | | | | | | | | | | | | | | | 40-70% | | | | | | | | | Свыше 70% | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | 5 | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | |  |
| *5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П7* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 0 | | | 1-4 | | | | | | | | | | | 5-9 | | | | | | | | | | | | 10-14 | | | | | | | | | | | | | 15 и более | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | 5 | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | |  |
| *6) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К2П8* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Канализация | | Горячее и холодное водоснабжение | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Пищеблок | | | | | | | | | | | | | | | Лицензированный медкабинет | | | | | | | | | | | | |  |
| 7,5 | | 7,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | | | | |  |
| *7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) К2П9* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
|  |  | | | Компьютерные классы | | | | | | | | Спортивный зал | | | | | | | | | | | | | | Кабинет физики | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Кабинет химии | | | | | | | | | | | |  |
| 7,5 | | | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | | | |  |
|  |  | | | *8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) К2П10* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| до 0,5 тыс. кв. м | | | | | | | от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м | | | | | | | | | | | | | | | | от 1,5 до 3 тыс. кв. м | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | более 3 тыс. кв. м | | | | | | | | | |  |
| 5 | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | |  |
| *9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К2П11* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 0 | | | | | | | | | | 20% | | | | | | | | | | | | | 30% | | | | | | | | | | | | | | 40-49% | | | | | | | | | | | | | | 50% и более | |  |
| 0 | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | 30 | |  |
| *10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| *10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К2П12* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| >8 | | | | | | | | | | 6-8 | | | | | | | | | | | | | 4-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2-3 | | | | | | | | | | 0-1 | |  |
| 0 | | | | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | 30 | |  |
| *10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К2П13* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| >8 | | | | | | | | | | 6-8 | | | | | | | | | | | | | 4-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2-3 | | | | | | | | | | 0-1 | |  |
| 0 | | | | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | 30 | |  |
| *10в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием К2П14* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Меньше 70% | | | | | | | | | | 71-80% | | | | | | | | | | | | | 81-90% | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91-100% | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | |  |
| *11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К2П15* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Пожарная сигнализация | | | | | | | | | | | | | | | | | | | «Тревожная кнопка» | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Охрана | | | | | | | | | | |  |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | |  |
| *12) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П16* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| *13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К2П17* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Педагог-психолог | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Социальный педагог | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Логопед | | | | | | | | | | |  |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | |  |
| *13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П18* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| 10-39% | | | | | | | | | | | | 40-59% | | | | | | | | | | | | | | | | | 60-80% | | | | | | | | | | | | | | | | | более 80% | | | | | | |  |
| 5 | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | |  |
|  | **Подтверждающие документы.**  ***К2П1:*** Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная учредителем.  ***К2П2-К2П3****:* Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная учредителем.  ***К2П4:*** Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров (за 5 лет), заверенная учредителем. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами (за 5 лет), заверенная учредителем.  ***К2П5а****:* Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах, заверенные учредителем.  ***К2П5б:*** Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие педагогов в конференциях различного уровня; программы конференций; таблицы, диаграммы и др. материалы, заверенные учредителем.  ***К2П5в:*** Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные учредителем.  ***К2П6****:* Справка, заверенная учредителем.  ***К2П7-К2П9****:* Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная учредителем.  ***К2П10****:* Справка, заверенная учредителем.  ***К2П11****:* Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством, заверенные учредителем.  ***К2П12:***Справка, заверенная учредителем.  ***К2П13:***Справка, заверенная учредителем; перечень программ, копии договоров о сотрудничестве с социальными службами, заверенные учредителем. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3** | **Формирование** **системы** **воспитательной** **работы** | | | **Максимальный балл по критерию - 15** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *1)* *динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН КЗП1* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| Снижение | | | | | | | | | | | | | | | | Сохранение | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Увеличение | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | |  |
| *2} количество направлений, по которым, организовано дополнительное образование КЗП2* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | | | | | | | | 1-2 | | | | | | | | | | | | | | 3-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 и более | | | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | |  |
| *3)**доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗПЗ* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | менее 20% | | | | | | | | | | | | | 21-49% | | | | | | | | | | | | | | | | | 50-80% | | | | | | | | | | | | | | более 80% | | | |  |
| 0 | | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | |  |
| *4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление* *спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) КЗП4* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ возможный балл |
| Наличие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Отсутствие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ возможный балл |
| Наличие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Отсутствие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *6) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурпо-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности К3П6* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ возможный балл |
| менее 10% | | | | 10-19% | | | | | | | | | | | | | 20-29% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30-39% | | | | | | | | | | | | | | более 40% | | |  |
| 0 | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | | | | | 15 | | |  |
| *7) использование утвержденных моделей воспитательных систем К3П7* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ возможный балл |
| наличие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **Подтверждающие документы.**  ***КЗП1:*** Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами.  ***КЗП2-КЗПЗ****:* Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др., заверенные учредителем.  ***КЗП4-КЗП5:*** Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами.  ***КЗП6:*** Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, свидетельств и др., подтверждающие победы (лауреатство), заверенные учредителем.  ***K3П7:*** Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы образовательного учреждения, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем, заверенные учредителем. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **4** | **Формирование** **позитивного** **имиджа** **образовательного** **учреждения в** **местном** **сообществе** | | | **Максимальный балл по критерию - 10** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | До 10% | | | | | | | | | | | | | | 10-30% | | | | | | | | | | | | | | | | 30-70% | | | | | | | | | | | | | | Более 70% | | |  |
| 0 | | | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | 10 | | |  |
| *2) число положительных публикаций о школе в СМИ за отчетный период K41П2* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | 2-5 | | | | | | | | | | | | | | | | 5-10 | | | | | | | | | | | | | | Более 10 | | |  |
| 0 | | | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | 10 | | |  |
| *3) наличие общественной организации выпускников К4ПЗ* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П4* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| 0 | | | | | | | | | 1-2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | Более 5 | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | |  |
| *5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации* *КПМО К4П5* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется МАХ балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | **Подтверждающие документы.**  ***К4П1:*** Справка, заверенная учредителем.  ***К4П2:*** Ксерокопии статей, заверенные учредителем.  ***К4П3:*** Копия положения об общественной организации выпускников, заверенная учредителем.  ***К4П4:*** Выписка из раздела публичного отчета руководителя образовательного учреждения, заверенная учредителем.  ***К4П5:*** Справка, заверенная учредителем с указанием адреса сайта. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **5** | **Эффективность управленческой деятельности** | | | **Максимальный балл по критерию - 15** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *1) наличие автоматизированной системы управления К5П1* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО К5П3* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования* *К5П5* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| наличие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| *6) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется MAX балл |
|  | |  | 5-10% | | | | | 11-15% | | | | | | | | | | | | 16-20% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 21-25% | | | | | | | | | | | | Свыше 25% | | | | |  | |
| 2 | | | | | 4 | | | | | | | | | | | | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | 15 | | | | |  | |
|  | |  | **Подтверждающие документы.**  ***К5П1****:* Справка, заверенная учредителем.  ***К5П2****:* Копии публикаций публичных отчётов руководителя образовательного учреждения в СМИ; распечатка публичного отчета со страниц сайта в сети Интернет, заверенные учредителем.  ***К5П3****:* Перечень нормативно-правовыхдокументов, обеспечивающих реализацию КПМО, заверенный учредителем.  ***К5П4-К5П5****:* Справка, заверенная учредителем.  ***К5П6****:* Справка, заверенная учредителем. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
|  | |  | *Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
|  | |  | **ИТОГО:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |

**Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагога дополнительного образования** **МОУ «ООШ № 91»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Уровень  предоставляемого содержания  образования | Максимальный балл по критерию 1 - 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1)Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированной программе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | 40 - 60 % | | | | 60 % - 80% | | | | | | 80 - 100 % | | | выставляетсямаксимально  возможный балл | | |
| 0 | | 0 | | | | 5 | | | | 10 | | | | | | 15 | | |  | | |
| 2) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | выставляется максимально  возможный балл | | |
| 0 | | 5 | | | | 10 | | | | 15 | | | | | | 25 | | |  | | |
| 3) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| эксперимент учрежденческого уровня | | | | эксперимент муниципального уровня | | | | | | | | | эксперимент регионального, федерального уровня | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 10 | | | | 15 | | | | | | | | | 20 | | | | | |  | | |
|  |  | **Подтверждающие документы**: дополнительные образовательные программы педагогов дополнительного образования, утверждённые руководителем учреждения, сертификаты авторских дополнительных образовательных программ; справка о количестве детей, занимающихся по программам разного вида; распорядительные документы, свидетельствующие об участие конкретного педагога в опытно – экспериментальной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 1 (вычисляется средний балл по показателям 1-3)  Пример. Петрова А.Н. (педагог дополнительного образования) (К1П1+ К1П3+К1П3):3; (15+20+25):3=60:3=20 (средний балл) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| 2. | Уровень  профессиональной культуры  педагога дополнительного образования | Максимальный балл по критерию 2 - 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется максимально  возможный балл | | |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | |
| 0 | | 5 | | | | 10 | | | | 15 | | | | | | 20 | | |  | | |
| 2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| участие в работе сетевых профессиональных сообществ и методических объединений | наличие методических публикаций в Интернет | | | | реализованные телекоммуникационные проекты | | | | использование в образовательном  процессе  электронных  учебно-  методических  комплектов | | | | | использование  в образова-  тельном  процессе  самостоятельно разработанных  электронных  учебно-  методических  комплектов | | | | наличие у  педагога  призовых  мест на  мероприятиях, проводимых в  дистанционном режиме | | выставляется  средний балл | |
| 15 | 15 | | | | 20 | | | | 20 | | | | | 20 | | | | 20 | |  | |
| 3) Результативность применения на занятиях и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| использование на занятиях  метода защиты проектов  (более 30 %  занятий) | | наличие  призовых мест  на конкурсах  социально  значимых  проектов  учрежденческого  уровня | | | | наличие призовых мест на  конкурсах  социально  значимых  проектов  муниципального  уровня | | | | наличие призовых мест на конкурсах  социально значимых  проектов  регионального уровня | | | | | | | | наличие  призовых мест  на конкурсах  социально  значимых  проектов  более  высокого  уровня | | выставляется сумма  баллов | |
| 5 | | 10 | | | | 15 | | | | 18 | | | | | | | | 20 | |  | |
| 4) Результативность исследовательской деятельности педагога дополнительного образования | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| наличие  докладов по  итогам  исследова-  тельской  деятельности  на  педсоветах,  конференциях  любого уровня | | наличие призовых мест на  профессиональных конференциях,  слетах педагогов  учрежденческого уровня | | | | | наличие призовых  мест на  профессиональных  конференциях,  слетах педагогов  муниципального  уровня | | | | | наличие призовых  мест на  профессиональных  конференциях,  слетах педагогов  регионального  уровня | | | | | | наличие призовых мест на  профессиональных конференциях,  слетах педагогов  (уровень выше  регионального) | | | выставляется  сумма баллов |
| 5 | | 10 | | | | | 15 | | | | | 18 | | | | | | 20 | | |  |
| **Подтверждающие документы**: таблицы, диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий; распечатки сайтов, подтверждающие участие в работе сетевых профессиональных сообществ, адреса, ссылки страниц, копии сайтов, где помещены методические публикации в Интернет, копии дипломов призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме; копии докладов на педсоветах, конференциях и.т.п., копии документов, подтверждающих наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слётах разного уровня. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Степень сформированности психолого – педагогической компетенции педагога дополнительного образования | Максимальный балл по критерию 3 - 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Динамика формирования социальных компетентностей у обучающихся | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| Отрицательная | | | | | | | | Отсутствует | | | | | | | | Положительная | | |
| -5 | | | | | | | | 0 | | | | | | | | 20 | | |  | | |
| 2) Отрицательная динамика показателей тревожности ребёнка | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| есть | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | |
| 0 | | | | | | | | | 20 | | | | | | | | | |  | | |
| 3) Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| есть | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | |  | | |
| 4) Динамика показателей эффективности образовательного процесса | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| Отрицательная | | | | | | Отсутствует | | | | | | | | | | Положительная | | |  | | |
| -5 | | | | | | 0 | | | | | | | | | | 20 | | |  | | |
| 5) Сохранность контингента обучающихся | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| менее 80 % | | | 80 - 90 % | | | | | | 90 - 100 % | | | | | | | 100 % | | |
| 0 | | | 5 | | | | | | 10 | | | | | | | 20 | | |  | | |
| **Подтверждающие документы**: результаты мониторинговых исследований, справка – подтверждение стабильной сохранности контингента обучающихся в течение учебного года. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу дополнительного образования) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| 4. | Результативность неаудиторной  деятельности педагога дополнительного образования | Максимальный балл по критерию 4 - 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Вариативность использования различных видов деятельности в неаудиторном процессе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 2 вида деятельности | | | | 3 вида деятельности | | | | | | | | | | | 4 и более видов  деятельности | | | |
| 10 | | | | 15 | | | | | | | | | | | 20 | | | |  | | |
| 2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в олимпиадах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 0 | | учрежденческий уровень | | | | муниципальный уровень | | | | региональный уровень | | | | | | более высокий  уровень | | |
| 0 | | 1 призовое  место - 15  2 и более - 16 | | | | 1 призовое место - 16  2 и более - 17 | | | | 1 призовое  место - 17  2 и более - 18 | | | | | | 1 призовое  место - 18  2 и более - 20 | | |  | | |
| 3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 0 | | учрежденческий уровень | | | | муниципальный уровень | | | | региональный уровень | | | | | | более высокий  уровень | | |
| 0 | | 1 призовое  место - 15  2 и более - 16 | | | | 1 призовое место - 16  2 и более - 17 | | | | 1 призовое  место - 17  2 и более - 18 | | | | | | 1 призовое  место - 18  2 и более - 20 | | |  | | |
| 4) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 10 - 29 % | | | 30 - 39 % | | | | | | 40 - 50 % | | | | | | | более 50 % | | |
| 5 | | | 10 | | | | | | 14 | | | | | | | 20 | | |  | | |
| Один обучающийся учитывается 1 раз | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля  обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 30 - 49 % | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | |
| 9 | | | | 14 | | | | | | | | | | | 20 | | | |  | | |
| **Подтверждающие документы**: отчёт об использовании различных форм и видов работы в неаудиторной деятельности; копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров, конференций и т.д.; справка – подтверждение факта подготовки данным педагогом конкретного победителя; справка о количестве обучающихся, получивших призовые места на мероприятиях различного уровня; анкеты, отзывы, благодарственные письма родителей о деятельности педагога дополнительного образования. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| 5. | Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и научно-  исследователь ской работе | Максимальный балл по критерию 5 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| 1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через  открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 0 | | учрежденческий | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | более высокий | | |
| 0 | | 3 | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | 16 | | |  | | |
| 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 0 | | учрежденческий | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | более высокий | | |
| 0 | | 3 | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | 16 | | |  | | |
| 3) Участие (руководство) педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| 0 | учрежденческий | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | более  высокий | |
| 0 | 3,  руководитель - 5 | | | | | 7,  руководитель - 9 | | | | | 12,  руководитель - 14 | | | | | | 16,  руководитель - 16 | |  | | |
| 4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов» | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
|  | | учрежденческий | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | более | | |
| 0 | | 3 | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | 16 | | |  | | |
| 5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| учрежденческий уровень | | | | | | муниципальный уровень | | | | | | | | | | региональный уровень | | |
| 8 | | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | |  | | |
| **Подтверждающие документы**: справка об обобщенном педагогическом опыте; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности педагога дополнительного образования в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| 6. | Общественная  деятельность  педагогического  работника | Максимальный балл по критерию 6 - 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| учрежденческий | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | региональной | | | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | |  | | |
| 2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| учрежденческий | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | региональной | | | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | |  | | |
| 3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл | | |
| учрежденческий | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | региональной | | | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | |  | | |
| **Подтверждающие документы:** копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; аналитический отчет о деятельности в рамках данных организаций; копии статей с СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |

**Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя в группе продленного дня МОУ «ООШ № 91»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Уровень  сопровождаемого содержания  образования | Максимальный балл по критерию 2 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам углубленного изучения предмета | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | | выставляется  максимально возможный балл |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |
| 2) Доля воспитанников (у данного воспитателя, занимающихся в школе по программам профильного уровня  (от учащихся 10 - 11 классов) (не учитывается для воспитателя группы продлённого дня) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 3) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по авторской программе (исключая программы элективов) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 4) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 5) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по индивидуальным учебным планам | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 10 % | | | | | | | 10 - 19 % | | | | | 20 % - 30 % | | | | | | | | более 30 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 6) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам развивающего обучения (от учащихся начальной школы) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 7) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик, учебно-методических, воспитательных комплектов воспитательной направленности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| школьный эксперимент | | | | | | муниципальный эксперимент | | | | | | | | | | | | региональный, федеральный эксперимент | | | | | | | | | | |  |
| 8 | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** распорядительный документ школы, свидетельствующий о доли воспитанников, занимающихся по вышеперечисленным программам, об участии конкретного воспитателя в опытно - экспериментальной деятельности; краткое описание используемых технологий. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 1 (воспитатель вычисляет средний балл по сумме показателей соответствующих специфике его деятельности с конкретным коллективом детей делённой на количество выбранных показателей)  Пример.Петрова А.Н. (воспитатель группы продлённого дня) (К1П3+ К1П4+К1П6):3; (16+12+12):3=40:3=13,3 (средний балл) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 2. | Уровень  профессиональной культуры  педагога | Максимальный балл по критерию 2 - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательном процессе используются здоровьесберегающие технологии. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 11 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| участие  воспитателя в  конференци- ях в режиме on-line | использование в организации неаудиторной деятельности  электронных  учебно-  методических  комплектов | | | | | | использование  в организации неаудиторной деятельности  самостоятельно разработанных  электронных  воспитательных  методических  комплектов | | | | | использование электронных  форм контроля при подготовке домашних заданий (от  70 % занятий) | | | | | | | поддержка воспитателем воспитанников, осваивающих  дистанционные  формы обучения  в установлен-  ном порядке | | | | | | | | | наличие у  воспитанников  призовых  мест на  мероприятиях, проводимых в  дистанционном режиме | выставляется  средний балл |
| 15 | 15 | | | | | | 15 | | | | | 15 | | | | | | | 15 | | | | | | | | | 15 |  |
| 3) Результативность применения во внеаудиторной деятельности проектных методик и технологий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| использование во внеаудиторной деятельности метода защиты проектов  (более 30 %  времени) | | наличие  призовых мест  на конкурсах  социально  значимых  проектов  школьного  уровня | | | | | | | наличие призовых мест на  конкурсах  социально  значимых  проектов  муниципального  уровня | | | | | наличие призовых мест на конкурсах  социально значимых  проектов  регионального уровня | | | | | | | | | | | | | наличие  призовых мест  на конкурсах  социально  значимых  проектов  более  высокого  уровня | | выставляется сумма  баллов |
| 1 | | 2 | | | | | | | 3 | | | | | 4 | | | | | | | | | | | | | 5 | |  |
| 4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| наличие  докладов по  итогам  исследова-  тельской  деятельности  на  педсоветах,  конференциях  любого уровня | | наличие призовых мест на  профессиональных конференциях,  слетах педагогов  школьного уровня | | | | | | | | наличие призовых  мест на  профессиональных  конференциях,  слетах педагогов  муниципального  уровня | | | | | | наличие призовых  мест на  профессиональных  конференциях,  слетах педагогов  регионального  уровня | | | | | | | | | наличие призовых мест на  профессиональных конференциях,  слетах педагогов  (уровень выше  регионального) | | | | выставляется  сумма баллов |
| 1 | | 2 | | | | | | | | 3 | | | | | | 4 | | | | | | | | | 5 | | | |  |
| 5) Результативность деятельности воспитателя по социальной адаптации и профессиональной ориентации воспитанников | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| а) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу социальной адаптации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 30 % | | | | | | | до 50 % | | | | | до 70 % | | | | | | | | более 80 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| б) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу профессиональной ориентации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | до 30 % | | | | | | | до 50 % | | | | | до 70 % | | | | | | | | более 80 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | 12 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** краткое описание здоровьесберегающей технологии, данные мониторинга по ее использованию (таблицы и диаграммы). Краткая характеристика самостоятельно разработанных электронных методических комплектов по воспитательной работе; копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие в конкурсах социально значимых проектов. Программы по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся; справка о количестве воспитанников, принимающих участие в реализации данных программ. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5 (1 - 4 для учителей начальных классов)) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Динамика формирования уровня воспитанности и ключевых компетентностей воспитанников | Максимальный балл по критерию 3 - 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 50 - 60 % | | | | | | | | 60 - 70 % | | | | | | | | | | | | более 70 % | | | | | | | | |  |
| 6 | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | | | 17 | | | | | | | | |  |
| 2) Доля воспитанников с высоким уровнем социализированности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 10-20% обучающихся | | | 20-40% обучающихся | | | | | | | | 40-60% обучающихся | | | | | | 60-80% обучающихся | | | | | | | | | 80-100% обучающихся | | |  |
| 2 | | | 4 | | | | | | | | 6 | | | | | | 8 | | | | | | | | | 10 | | |  |
| 3) Доля воспитанников, инициирующих позитивное общение с окружающими в образовательном процессе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 10-20% обучающихся | | 20-40% обучающихся | | | | | | | 40-60% обучающихся | | | | | 60-80% обучающихся | | | | | | | | 80-100% обучающихся | | | | | | |  |
| 2 | | 4 | | | | | | | 6 | | | | | 8 | | | | | | | | 10 | | | | | | |  |
| 4) Доля воспитанников с высоким уровнем развития учебной мотивации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 10-20% обучающихся | | 20-40% обучающихся | | | | | | | 40-60% обучающихся | | | | | 60-80% обучающихся | | | | | | | | 80-100% обучающихся | | | | | | |  |
| 2 | | 4 | | | | | | | 6 | | | | | 8 | | | | | | | | 10 | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** краткое описание используемых диагностических методик; таблицы и диаграммы мониторингового сопровождения воспитательного процесса. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному воспитателю): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 4. | Программное обеспечение воспитательной деятельности | Максимальный балл по критерию 4 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Наличие утверждённой руководителем ОУ концепции (программы) воспитательной системы детского коллектива | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| Концепция (программа) отсутствует | | | | | Концепция (программа) есть, но не соответствует современным требованиям | | | | | | | | Концепция (программа) частично соответствует современным требованиям | | | | | | | | | | Концепция (программа) соответствует современным требованиям | | | | | |
| 0 | | | | | 4 | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | 16 | | | | | |  |
| 2) Наличие целевых программ по направлениям воспитательной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 1 программа | | | | | 2 программы или 1 программа с 2 направлениями | | | | | | | | 3 программы или 1 программа с 3 направлениями | | | | | | | | | | 4 программы или 1 программа, отражающая 4 и более направлений | | | | | |  |
| 4 | | | | | 8 | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | | | | |  |
| 3) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 1 - 2 направления | | | | | | | | 3 направления | | | | | | | | | | | | 4 – 5 направлений | | | | | | | | |  |
| 8 | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | | |  |
| 4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | | более высокий  уровень | | | | | | |  |
| 0 | | 1 призовое  место - 11  2 и более - 12 | | | | | | | 1 призовое место - 12  2 и более - 13 | | | | | 1 призовое  место - 13  2 и более - 14 | | | | | | | | 1 призовое  место - 14  2 и более - 16 | | | | | | |  |
| 5) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | | более высокий  уровень | | | | | | |  |
| 0 | | 1 призовое  место - 11  2 и более - 12 | | | | | | | 1 призовое место - 12  2 и более - 13 | | | | | 1 призовое  место - 13  2 и более - 14 | | | | | | | | 1 призовое  место - 14  2 и более - 16 | | | | | | |  |
| 6) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | | более высокий  (зональный,  всероссийский) | | | | | | |  |
| 0 | | 1 призовое  место - 11  2 и более - 12 | | | | | | | 1 призовое место - 12  2 и более - 13 | | | | | 1 призовое  место - 13  2 и более - 14 | | | | | | | | 1 призовое  место - 14  2 и более - 16 | | | | | | |  |
| 7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного воспитателя подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по ОУ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| количество ниже  среднего  показателя по  данному  направлению в данной  школе, но не  менее 3 чел. | | | | в школе отсутствуют  аналогичные  направления подготовки | | | | | | | | количество  соответствует  среднему показателю по данному  направлению в данной  школе | | | | | | | | | | количество превышает  средний показатель по  данному направлению в данной школе | | | | | | |  |
| 6 | | | | 12 | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 8) Доля воспитанников (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного воспитателя), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 10 - 29 % | | | | 30 - 39 % | | | | | | | | 40 - 50 % | | | | | | | | | | более 50 % | | | | | | |  |
| 5 | | | | 8 | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| Один воспитанник учитывается 1 раз | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9) Признание высокого профессионализма воспитателя воспитанниками и их родителями (доля  обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | | | | |  |
| 5 | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | |  |
| 10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 50 % | | | | 50 - 79 % | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | | | | | отсутствие  конфликтных ситуаций | | | | | | |
| 0 | | | | 8 | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** Концепция (программа) воспитательной системы детского коллектива; целевые программы по направлениям воспитательной деятельности; программы и планы по организации работы с родителями. Копии грамот и дипломов, подтверждающие участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях и т.д. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному направлению) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 5. | Результативность организации неаудиторной  деятельности воспитателя | Максимальный балл по критерию 5 - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | | | | |
| 5 | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | |  |
| 2) Доля воспитанников, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | | | | |
| 5 | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | |  |
| 3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | 1 % | | | | | | | 3 % | | | | | 5 % | | | | | | | | более 10 % | | | | | | |
| 0 | | 2 | | | | | | | 5 | | | | | 10 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 4) Изменение доли воспитанников, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| увеличение | | | | | | сохранение | | | | | | | | | | | | | | | снижение | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | |  |
| 5) Доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | 2 % | | | | | | | 3 % | | | | | 5 | | | | | | | | 10 % и более | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 5 | | | | | 10 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 6) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 30 % | | 30 - 49 % | | | | | | | 50 - 79 % | | | | | 80 - 100 % | | | | | | | | Призовое место в  конкурсе "Лучший  класс" | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | 5 | | | | | 10 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 7) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | | | 1 организация или коллектив | | | | | | | | | | | | | | | 2 и более организаций или коллективов | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | |  |
| 8) Доля воспитанников, обеспеченных горячим питанием | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 % - 40 % | | | | | | | 40 % - 60 % | | | | | 60 % - 80 % | | | | | | | | 80 % и более | | | | | | |  |
| 0 | | 4 | | | | | | | 8 | | | | | 12 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 9) Доля воспитанников, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 % - 40 % | | | | | | | 40 % - 60 % | | | | | 60 % - 80 % | | | | | | | | 80 % и более | | | | | | |  |
| 0 | | 4 | | | | | | | 8 | | | | | 12 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 10) Доля воспитанников, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 % - 40 % | | | | | | | 40 % - 60 % | | | | | 60 % - 80 % | | | | | | | | 80 % и более | | | | | | |  |
| 0 | | 4 | | | | | | | 8 | | | | | 12 | | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** краткое описание методик и результатов диагностических исследований по отзывам родителей и воспитанников; сравнительный анализ изменений количества обучающихся, совершивших правонарушения; справка, подтверждающая количество родителей, принимающих участие в работе общешкольных управляющих советов; сценарные планы общешкольных мероприятий, проводимых воспитателем ОУ; справка, подтверждающая долю обучающихся, обеспеченных горячим питанием; положение об ученическом самоуправлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ***Подтверждающие документы:*** |
| Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 6. | Результативность участия воспитателя в методической и научно -  исследователь-  ской работе | Максимальный балл по критерию 6 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через  открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | | более высокий | | | | | | |  |
| 0 | | 3 | | | | | | | 7 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | | более высокий | | | | | | |  |
| 0 | | 3 | | | | | | | 7 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | школьный | | | | | | | | муниципальный | | | | | | региональный | | | | | | | | | более  высокий | | | | |  |
| 0 | 3,  руководитель - 5 | | | | | | | | 7,  руководитель - 9 | | | | | | 12,  руководитель - 14 | | | | | | | | | 16,  руководитель - 16 | | | | |  |
| 4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | | более | | | | | | |  |
| 0 | | 3 | | | | | | | 7 | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | школьный | | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | |  | | | | | | |  |
| 0 | | 5 | | | | | | | 10 | | | | | 16 | | | | | | | |  | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** копии опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий; копии сертификатов за организацию и проведение мастер - классов, семинаров, круглых столов; копии распорядительных документов по результатам участия в семинарах, открытых мероприятиях; выписка из приказа об участии воспитателя в работе экспертной группы (руководство), жюри олимпиад и т.д. Копии грамот и дипломов об участии в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах. Копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ***Подтверждающие документы:*** |
| Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 7. | Общественная  деятельность  воспитателя | Максимальный балл по критерию 7 - 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | | | | региональной | | | | | | | |  |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | | | | | |  |
| 2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | | | | региональной | | | | | | | |  |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | | | | | |  |
| 3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | | | | региональной | | | | | | | |  |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | | | | | |  |
| ***Подтверждающие документы:*** справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ***Подтверждающие документы:*** |
| Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |

**Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – психолога МОУ «ООШ 91»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 1 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | До 40 % | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | 60 % - 79 % | | 80 - 100 % | | | | | | | | | выставляется  максимально возможный балл |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 2)Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | до 40 % | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | 60 % - 79 % | | 80 - 100 % | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 3)Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | до 10 % | | | | | | | | 10 - 19 % | | | | | | 20 % - 30 % | | более 30 % | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | до 40 % | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | 60 % - 79 % | | 80 - 100 % | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | до 10 % | | | | | | | | 10 - 19 % | | | | | | 20 % - 30 % | | более 30 % | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | до 40 % | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | 60 % - 79 % | | 80 - 100 % | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | | | до 40 % | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | | 60 % - 79 % | | | | 80 - 100 % | | | |  |
| 0 | | | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | | 12 | | | | 16 | | | |  |
| Итого по критерию 1: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: годовой отчё педагога-психолога, статистические справки, заверенные руководителем школы, отчёты по мониторинговым исследованиям, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности. . | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Уровень  коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 2 - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).( от учащихся начальных классов) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | | | | 80 - 100 % |  |
| 0 | | 2 | | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | | | | | | | | | | 16 |
| 2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).( от учащихся 5-8 классов) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | | | 20 - 39 % | | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | 60 % - 79 % | | 80 - 100 % | | | | | | | | |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| 3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| менее 20 % | | | 20 - 39 % | | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | | | | 60 % - 79 % | | | 80 - 100 % | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | 2 | | | | | | | 6 | | | | | | | | | 12 | | | 16 | | | | | | |  |
| 4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | | | до 10 % | | | | | | | | 10 - 19 % | | | | | | 20 % - 30 % | | | | | | | | более 30 % | | | выставляется сумма  баллов |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | |  |
| 5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | до 10 % | | | | | | | | 10 - 19 % | | | | | | 20 % - 30 % | | более 30 % | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 6 | | | | | | 12 | | 16 | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию . | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Уровень психопрофилакти  ческого и здоровьесберега  ющего сопровождения образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 3 - 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 30 % | | | | | 30 - 59 % | | | | | | | | 60 - 70 % | | | | | | | более 70 % | | | | | | | | |
| 3 | | | | | 5 | | | | | | | | 12 | | | | | | | 17 | | | | | | | | |  |
| 1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями ( % детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 30 % | | | | | 30 - 59 % | | | | | | | | 60 - 70 % | | | | | | | более 70 % | | | | | | | | |
| 3 | | | | | 5 | | | | | | | | 12 | | | | | | | 17 | | | | | | | | |  |
| 1. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 1 % | | | | 2 - 3 % | | | | | | | | | 4 - 5 % | | | | | 6 - 10 % | | | | | | более 10 % | | | | |
| 2 | | | | 5 | | | | | | | | | 7 | | | | | 12 | | | | | | 17 | | | | |  |
| 1. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 1 % | | | | 2 - 3 % | | | | | | | | | 4 - 5 % | | | | | 6 - 10 % | | | | | | более 10 % | | | | |
| 2 | | | | 5 | | | | | | | | | 7 | | | | | 12 | | | | | | 17 | | | | |  |
| 5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 1 % | | | 2 - 3 % | | | | | | | | | | 4 - 5 % | | | | | | 6 - 10 % | | | | | более 10 % | | | | |
| 2 | | | 5 | | | | | | | | | | 7 | | | | | | 12 | | | | | 17 | | | | |  |
| Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: статистические справки , краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Результативность неаудиторной  деятельности педагога-психолога | Максимальный балл по критерию 4 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 2 вида деятельности | | | | | | | | 3 вида деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 и более видов  деятельности | |
| 8 | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 16 | |  |
| 2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | школьный | | | | | | | | муниципальный | | | | | | региональный | | более высокий  уровень | | | | | | | | |
| 0 | | | | 1 призовое  место - 11  2 и более - 12 | | | | | | | | 1 призовое место - 12  2 и более - 13 | | | | | | 1 призовое  место - 13  2 и более - 14 | | 1 призовое  место - 14  2 и более - 16 | | | | | | | | |  |
| 3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | школьный | | | | | | | | муниципальный | | | | | | региональный | | более высокий  уровень | | | | | | | | |
| 0 | | | | 1 призовое  место - 11  2 и более - 12 | | | | | | | | 1 призовое место - 12  2 и более - 13 | | | | | | 1 призовое  место - 13  2 и более - 14 | | 1 призовое  место - 14  2 и более - 16 | | | | | | | | |  |
| 4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| количество ниже  среднего показателя по  данному направлению по  школе, но не менее 3 чел. | | | | | в школе отсутствуют  аналогичные  направления подготовки | | | | | количество соответствует  среднему показателю по данному направлению по школе | | | | | | | | | | количество превышает  средний показатель по  данному направлению по школе | | | | | | | | |  |
| 6 | | | | | 12 | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | | |  |
| 5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 50 % | | | | | 50 - 79 % | | | | | 80 - 100 % | | | | | | | | | | отсутствие  конфликтных ситуаций | | | | | | | | |  |
| 6 | | | | | 8 | | | | | 12 | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к  конкретному предмету): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся | Максимальный балл по критерию 5 - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в % от обратившихся ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | |
| 5 | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | |  |
| 2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | |
| 5 | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | |  |
| 3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | 1 % | | | | | | | | 3 % | | | | | | 5 % | | более 10 % | | | | | | | | |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 5 | | | | | | 10 | | 15 | | | | | | | | |  |
| 4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 10 - 29 % | | | | | | | 30 - 39 % | | | | | | | | 40 - 50 % | | | | | | | | | | | | более 50 % | |  |
| 5 | | | | | | | 8 | | | | | | | | 12 | | | | | | | | | | | | 16 | |  |
| 6) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 30 % | | | | 30 - 49 % | | | | | | | | 50 - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | Призовое место в  конкурсе | | | | | | | | |
| 0 | | | | 2 | | | | | | | | 5 | | | | | | 10 | | 15 | | | | | | | | |  |
| 7) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | | | 20 % - 39 % | | | | | | | | 40 % - 59 % | | | 60 % - 79 % | | | | | 80 % и более | | | | | | | | |
| 0 | | | | 4 | | | | | | | | 8 | | | 12 | | | | | 15 | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -7): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся , краткое описание используемых программ, данные мониторинга по их использованию . | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-  исследователь-  ской работе | Максимальный балл по критерию 6 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через  открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | школьный | | | | | муниципальный | | | | | | | региональный | | | | | | | | более высокий | | | | |  |
| 0 | | | | 3 | | | | | 7 | | | | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | |  |
| 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | школьный | | | | | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | | | более высокий | | | | |
| 0 | | | | 3 | | | | | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | | | 16 | | | | |  |
| 3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | школьный | | | | | | | | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | | более  высокий | | | | | |
| 0 | 3,  руководитель - 5 | | | | | | | | | | | 7,  руководитель - 9 | | | | 12,  руководитель - 14 | | | | | | | 16,  руководитель - 16 | | | | | |  |
| 4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | | | школьный | | | | | | | | муниципальный | | | региональный | | | | | | | | | более | | | | |
| 0 | | | | 3 | | | | | | | | 7 | | | 12 | | | | | | | | | 16 | | | | |  |
| Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы педагога-психолога, утвержденная директором, копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях, грамот, дипломов | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Общественная  деятельность  педагога-психолога | Максимальный балл по критерию 7 - 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | | | | | | | | региональной | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | |  |
| 2) Педагог –психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" , «Федерация психологов образования» и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | | | | | | | | региональной | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | |  |
| 3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | | | | | | | | региональной | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | |
| Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации, справка руководителя профсоюзной организации, справка председателя управляющего совета. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |

**Критерии и показатели эффективности работы социального педагога МОУ «ООШ № 91»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 1: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 1. | | Уровень  профессиональной культуры социального  педагога | Максимальный балл по критерию 1 - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | 1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| участие  социального педагога в  конференци- ях в режиме on-line | использование в образова-  тельном  процессе  электронных  учебно-  методических  комплектов | | | | | использование  в образова-  тельном  процессе  самостоятельно разработанных  электронных  учебно-  методических  комплектов | | | использование электронных  форм тестирования участников образовательного процесса | | | | | | использование  социальным педагогом  дистанционных  форм консультирования участников образовательного процесса | | | | | | | | наличие у  социального педагога  призовых  мест на  мероприятиях, проводимых в  дистанционном режиме | | выставляется  средний балл |
| 15 | 15 | | | | | 15 | | | 15 | | | | | | 15 | | | | | | | | 15 | |  |
| 3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| использование социально – педагогических технологий | | использование  тренинговых форм работы | | | | | организация системной работы с волонтёрами | | | | организация благотворительных мероприятий и акций | | | | | | | | | | наличие призовых мест на конкурсах  социально значимых  проектов всех уровней | | | | выставляется сумма  баллов |
| 15 | | 15 | | | | | 15 | | | | 15 | | | | | | | | | | 15 | | | |  |
| 4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| наличие  докладов по  итогам  исследова-  тельской  деятельности  на  педсоветах,  конференциях  любого уровня | | наличие призовых мест на  профессиональных конференциях,  слетах педагогов  школьного уровня | | | | | | наличие призовых  мест на  профессиональных  конференциях,  слетах педагогов  муниципального  уровня | | | | | наличие призовых  мест на  профессиональных  конференциях,  слетах педагогов  регионального  уровня | | | | | | | наличие призовых мест на  профессиональных конференциях,  слетах педагогов  (уровень выше  регионального) | | | | | выставляется  сумма баллов |
| 1 | | 2 | | | | | | 3 | | | | | 4 | | | | | | | 5 | | | | |  |
| 5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 10 % | | | | | 10 - 19 % | | | | 20 % - 30 % | | | | | | | более 30 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 12 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11кл.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)  Пример. Иванова М.П. (социальный педагог) (К1П1+ К1П2+К1П3+ К1П4+К1П5):5; 15+15+15+5+15=65:5=13 (средний балл) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Подтверждающие документы: таблицы и диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися и результативность деятельности по социальной адаптации и профориентации; программы социальной адаптации и реабилитации, электронные учебно-методические материалы; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях; раздел аналитического отчета по внедрению в практику социально-педагогических технологий; тематика докладов по исследовательской деятельности, представленных на педсоветах; дипломы, грамоты и благодарственные письма. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | Максимальный балл по критерию 2 - 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 2. | | Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка | 1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
|  | менее 20 % | | | 20 - 39 % | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | |
| 0 | | | 2 | | | | | | 6 | | | | | | | 11 | | | | | | 15 | | |  |
| 2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | | 20 - 39 % | | | | | | 40 - 59 % | | | | | | | | | 60 % - 79 % | | | | | | 80 - 100 % |
| 0 | | | 2 | | | | | | 6 | | | | | | | | | 11 | | | | | | 15 |  |
| 3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| наличие | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | | | | |  |
| 5 | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | |  |
| б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| менее 20 % | 20 - 39 % | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | | | | | | 4 | | | | | | |  |
| 4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |  |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| в полной мере | | | | частично | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | 8 | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 3. | | Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями | Максимальный балл по критерию 3 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| положительная динамика | | | | | отрицательная динамика | | | | | | | | | | | | сохранение показателей | | | | | | | |
| 5 | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | 3 | | | | | | | |  |
| 2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| увеличение | | | | | сохранение | | | | | | | | | | | | снижение | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | |  |
| 3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 - 39 % | | | | | 40 - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | |
| 0 | | 2 | | | | | 6 | | | | 11 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля  обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 30 - 49 % | | | | | 50 - 69 % | | | | | | | | | | | | 70 - 100 % | | | | | | | |
| 5 | | | | | 8 | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | |  |
| 7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 50 % | | | 50 - 79 % | | | | | | 80 - 100 % | | | | | | | | | отсутствие  конфликтных ситуаций | | | | | | |
| 0 | | | 8 | | | | | | 12 | | | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных горячим питанием | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 % - 39 % | | | | | 40 % - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 % и более | | | | | | |
| 0 | | 4 | | | | | 8 | | | | 12 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 % - 39 % | | | | | 40 % - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 % и более | | | | | | |
| 0 | | 4 | | | | | 8 | | | | 12 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| 10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| менее 20 % | | 20 % - 39 % | | | | | 40 % - 59 % | | | | 60 % - 79 % | | | | | | | 80 % и более | | | | | | |
| 0 | | 4 | | | | | 8 | | | | 12 | | | | | | | 15 | | | | | | |  |
| Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся,, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 4. | | Результативность участия социального педагога в методической и научно-  исследовательской работе | Максимальный балл по критерию 6 - 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | 1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через  открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | | более высокий | | | | | | |
| 0 | | 3 | | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | | более высокий | | | | | | |
| 0 | | 3 | | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | школьный | | | | | | муниципальный | | | | | региональный | | | | | | | более высокий | | | | | |
| 0 | 3,  руководитель - 5 | | | | | | 7,  руководитель - 9 | | | | | 12,  руководитель - 14 | | | | | | | 16,  руководитель - 16 | | | | | |  |
| 4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| 0 | | школьный | | | | | муниципальный | | | | региональный | | | | | | | более | | | | | | |
| 0 | | 3 | | | | | 7 | | | | 12 | | | | | | | 16 | | | | | | |  |
| 5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| типовая | | адаптированная | | | | | | | | | | | | авторская | | | | | | | | | | |
| 1 | | 5 | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | | | | |  |
|  | 6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| учрежденческий уровень | | муниципальный уровень | | | | | | | | | | | | региональный уровень | | | | | | | | | | |
| 8 | | 12 | | | | | | | | | | | | 16 | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | | Общественная  деятельность  педагогического  работника | Максимальный балл по критерию 5 - 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | региональной | | | | | | | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | | | | | |  |
| 2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | региональной | | | | | | | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | | | | | |  |
| 3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется  максимально  возможный балл |
| школьной | | | | | муниципальной | | | | | | | | | | | | региональной | | | | | | | |
| 2 - член  3 - руководитель | | | | | 3 - член  4 - руководитель | | | | | | | | | | | | 4 - член  5 - руководитель | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Критерии и показатели эффективности работы заведующего библиотекой МОУ «ООШ № 91»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ** | **Весовой коэффициент показателя** | **Фактическое количество баллов** |
| **Критерий 1. Качество реализованных творческих проектов** |  |  |
| Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| Наличие призовых мест на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| Максимальное количество баллов по критерию 1 | **4** |  |
| **Критерий 2. Оформление тематических выставок** |  |  |
| 2.1. Оформление настенных тематических выставок | 2 |  |
| 2.2. Оформление компьютерных тематических выставок | 4 |  |
| Максимальное количество баллов по критерию 2 | **6** |  |
| **Критерий 3. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся** |  |  |
| Количество новых мероприятий с учащимися ОУ, направленных на формирование их читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| Проведение анализа по определению читательских потребностей участников образовательного процесса, а так же уровня читательской активности учащихся | 2 |  |
| Максимальное количество баллов по критерию 3 | **4** |  |
| **Критерий 4. Пропаганда чтения как формы культурного досуга** |  |  |
| Доля учащихся ОУ, для которых чтение является одной из форм культурного досуга учащихся, в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| Максимальное количество баллов по критерию 4 | **2** |  |
| **Критерий 5. Участие в мероприятиях разного уровня** |  |  |
| 5.1. Количество мероприятий для учащихся в ОУ, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| 5.1. Количество внешних мероприятий, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| Максимальное количество баллов по критерию 5 | **4** |  |
| **Критерий 6. Регулярное обновление библиотечного фонда и качественное его содержание** |  |  |
| 6.1. Количество экземпляров учебно-методической литературы в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| 6.2. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с предыдущим периодом:   * на том же уровне * повысилось | 1  2 |  |
| 6.3. Наличие в локальной сети ОУ банка данных о библиотечном фонде в предметном и алфавитном указателе | 2 |  |
| 6.4. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде | 2 |  |
| 6.5. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания со стороны участников образовательного процесса | 2 |  |
| **Максимальное количество баллов по критерию 6** | **10** |  |
| **Максимальное количество баллов по всем критериям** | **30** |  |

**Критерии и показатели труда заместителя директора по административно-хозяйственной части МОУ «ООШ № 91»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ** | **Весовой коэффициент показателя** | **Фактическое количество баллов** |
| **Критерий1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы** |  |  |
| 1. Качественное проведение генеральных уборок | 2 |  |
| 2. Содержание школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений | 2 |  |
| 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений | 2 |  |
| 4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 2 |  |
| **Критерий 2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда** |  |  |
| 1. Содержание в надлежащем состоянии средств пожарной защиты | 4 |  |
| 2. Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной | 5 |  |
| 3. Отсутствие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками школы во время работы за отчетный период | 5 |  |
| **Критерий 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ** |  |  |
| 1. Грамотная организация ремонтных работ в школе | 4 |  |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб по качеству проведенных ремонтных работ в школе | 4 |  |
| **Критерий 4. Содержание в надлежащем порядке материально-технической базы школы** |  |  |
| 1. Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета | 5 |  |
| 2. Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) | 5 |  |
| 3. Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) | 5 |  |
| 4. Отсутствие замечаний по проведению инвентаризации материально-технических ценностей школы | 5 |  |
| **Критерий 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе** |  |  |
| 1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса | 2 |  |
| 2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 2 |  |
| **Критерий 6. Общественная деятельность** |  |  |
| 1. Членство в профсоюзной организации | 3 |  |
| 2. Активное участие в общественной деятельности школы  ИТОГО | 3  60 |  |

**Критерии и показатели труда младшего обслуживающего персонала МОУ «ООШ № 91»**

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

**Критерии и показатели качества и результативности труда учителя-логопеда МОУ «СОШ №91»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | | | | | | | | | | | | | **Баллы** | | | | |
| 1 | Наличие кабинета и его оснащенность. | **Максимальный балл по критерию -10** | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов | | | | |
| 1) Возможность использования кабинета для коррекционно-логопедической работы | | | | | | | | | | | | |  | | | | |
| Индивидуальной (подгрупповой) | | | | | Фронтально-групповой | | | | | | | |
| 2 | | | | | 2 | | | | | | | |
| 2) Оснащенность кабинета. | | | | | | | | | | | | |  | | | | |
| Учебно-методическое сопровождение | | | Средства ИКТ  (электронные УМК) | | | | | | | оргтехника | | | Выставляется сумма баллов | | | | |
| 2 | | | 2 | | | | | | | 2 | | |
| Подтверждающие документы: выписка из паспорта кабинета (перечень технической и методической оснащенности), заверенные руководителем образовательного учреждения. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Подготовка дидактического и раздаточного материала. | | **Максимальный балл по критерию - 20** | | | | | | | | | | | | | | Балл | | Выставляется сумма баллов |
| 1) наличие эстетически оформленного дидактического: демонстрационного и раздаточного материала | | | | | | | | | | | | | | 7 | |  |
| 2)Наличие необходимого систематизированного дидактического демонстрационного и раздаточного материала. | | | | | | | | | | | | | | 7 | |
| 3) Наличие нетрадиционных или авторских разработок дидактических пособий. | | | | | | | | | | | | | | 6 | |
| Подтверждающие документы: паспорт кабинета, справка заверенная руководителем образовательного учреждения, протокол методических объединений учителей-логопедов. | | | | | | | | | | | | | |  | |  |
| 3 | Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий | | **Максимальный балл по критерию - 20** | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Наличие положительной динамики логопедической работы в школе. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Коррекция звукопроизношения | | | | | Коррекция дисграфий, дислексий. | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | 10 | | | | | | | | | | |
| Подтверждающие документы: таблицы, диаграммы, заверенные руководителем образовательного учреждения. | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 4 | Проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) | | **Максимальный балл по критерию -10** | | | | | | | | | | | | | балл | | | Выставляется сумма баллов |
| 1) индивидуальные консультации педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) | | | | | | | | | | | | | 3 | | |  |
| 2) выступления на родительских собраниях. | | | | | | | | | | | | | 2 | | |
| 3) выступление на методических объединениях других специалистов учреждений. | | | | | | | | | | | | | 3 | | |
| 4) выступление на педагогических советах. | | | | | | | | | | | | | 2 | | |
| Подтверждающие документы: выписки из протоколов, справки, заверенные руководителем образовательного учреждения. | | | | | | | | | | | | |  | | |
| 5 | Ведение документации | | **Максимальный балл по критерию - 10** | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Качество ведения документации | | | | | | | | | | | | | | | |
| грамотность | | | Систематичность, системность. | | | | | Эстетичность | | | | | | | |
| 4 | | | 4 | | | | | 2 | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: справка, заверенная руководителем образовательного учреждения. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения/работы. | | **Максимальный балл по критерию - 30** | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| **1. Диагностическая работа.** | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется сумма баллов |
| Комплексное обследование ребенка специалистами, имеющимися в образовательном учреждении. | | | | | | Использование элементов нейропсихологического обследования. | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | 2 | | | | | | | | | |  |
| Подтверждающие документы: справки, заверенные руководителем образовательного учреждения, речевые карты. | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| **2.Ккоррекционно-логопедическая работа** | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется максимально возможный балл |
| Использование на занятиях современных информационных технологий, компьютерных программ, мультимедийных средств, аудио- и видеоаппаратуры. | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| периодически | | | | | | | Систематически | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | 3 | | | | | | | | |
| Подтверждающие документы: перспективный план или перечень занятий, заверенные руководителем образовательного учреждения. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3. Методическая работа.** | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| А) периодическое обобщение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта через | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется максимально возможный балл |
| Открытые уроки (занятия), мастер-класс, выступления на семинарах, круглых столах и др. | | | | | | | | | | школьный | | | | | 1 |
| Муниципальный районный | | | | | 2 |
| Муниципальный городской | | | | | 3 |
| Более высокий | | | | | 4 |
| Конкурсы, проекты, конференции и др. | | | | | | | | | | школьный | | | | | 1 | выставляется |
|  |  | | | | | | | | | | Муниципальный районный | | | | | 2 | максимально возможный балл |
| Муниципальный городской | | | | | 3 |
| Более высокий | | | | | 4 |
| Б) Организационно-методическая работа | | | | | | | | | | | | | | |  | Выставляется сумма баллов. |
| Тьюторство | | | | | | | | | | | | | | | 2 |  |
| Практикумы для студентов и слушателей | | | | | | | | | | | | | | | 2 |  |
| Работа экспертом | | | | | | | | | | | | | | | 2 |  |
| Руководство методическим объединением | | | | | | | | | | | | | | | 2 |  |
| Подтверждающие документы: выписки из протоколов, сертификаты, копии приказов. | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| В) наличие собственных методических разработок, публикаций коррекционной направленности. | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется максимально возможный балл |
| школьный | муниципальный | | | | | городской | | | | | Более высокий | | | | |  |
| 1 | 2 | | | | | 3 | | | | | 4 | | | | |
| Подтверждающие документы: справки, заверенные руководителем образовательного учреждения, выписки из протоколов, копии титульного листа издания(статьи) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Повышение квалификации. | | | | | | | | | | | | | | | | Выставляется максимально возможный балл |
| Прохождение КПК | | | | | | | | | | | | | | | |
| областной | | | | | | | Более высокий | | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | 2 | | | | | | | | |
|  |  | | Подтверждающие документы: сертификаты. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого: для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшей вожатой МОУ «Основная общеобразовательная школа№91»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | | Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания | *1)* Наличие призеров конкурсов, конференций разного уровня | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| школьного | муниципального | | | | Всероссийского | | |
| 1 призовое место - 4    2 и более - 5 | 1 призовое место - 5        2 и более - 6 | | | | 1 призовое   место - 6    2 и более - 7 | | |  |
| *2)* Выполнение календаря массовых мероприятий | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| невыполнение | Выполнение от 50 до 80% | | | | 100% выполнение | | |
| 0 | 3 | | | | 5 | | |  |
| 3) Уровень творчества и организованности детского самоуправления | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Отсутствие творчества | Средний уровень | | | | Высокий уровень | | |
| 0 | 3 | | | | 6 | | |  |
| 4) Качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Отсутствие мероприятий | Среднее качество | | | | Высокое качество | | |
| 0 | 3 | | | | 5 | | |  |
| 5) Взаимодействие с социальными партнерами | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Отсутствие взаимодействия | | | | | Активное взаимодействие | | |
| 0 | | | | | 3 | | |  |
| 6) Разработка и реализация социально значимых проектов | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Школьный уровень | Муниципальный уровень | | | | Региональный уровень | | |
| 3 | 4 | | | | 5 | | |  |
| 7) Организация работы оздоровительного лагеря | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Не участвует в организации | Участвует в организации | | | | Осуществляет руководство | | |
| 0 | 3 | | | | 5 | | |  |
| 8) Новое содержание деятельности детской организации (тимуровское движение и другое) | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Не участвует в организации | Участвует в организации | | | | Осуществляет руководство | | |
| 0 | 4 | | | | 7 | | |  |
| 9) Новые формы деятельности детской организации | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Не участвует в организации | Участвует в организации | | | | Осуществляет руководство | | |
| 0 | 4 | | | | 7 | | |  |
| 10) Наглядное оформление деятельности детских организаций и их результатов | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Отсутствие оформления | Традиционное оформление | | | | С использованием ИКТ | | |
| 0 | 3 | | | | 5 | | |  |
| 11) Активное участие учащихся в районных мероприятиях творческого характера | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| До 15% | 15-30% | | | | Более 30 % | | |
| 0 | 2 | | | | 5 | | |  |
| 12) Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| увеличение | сохранение | | | | снижение | | |
| 0 | 2 | | | | 3 | | |  |
| Сумма баллов по критерию | | | | | | | | | | |  |
| 2. | | Результативность методической работы и повышения профессиональной компетентности учителя | 1) Проведение открытых мероприятий, выступление на семинарах, конференциях | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Школьный уровень | | Муниципальный уровень | | | | Региональный уровень | |
| 6 | | 8 | | | | 10 | |  |
| 2) Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Отсутствие курсов | | | | Курсы пройдены | | | |
| 0 | | | | 5 | | | |  |
| Сумма баллов по критерию | | | | | | | | | | |  |
| 3 | | Качество отчетной документации | Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| неудовлетворительное | | удовлетворительное | | | | высокое | |
| 0 | | 2 | | | | 4 | |  |
| Сумма баллов по критерию | | | | | | | | | | |  |
| 4. | | Участие в методической, научно-исследовательской работе | Количество публикаций различного уровня | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| отсутствие | | 1-2 | | | | Более 2 | |
| 0 | | 3 | | | | 5 | |  |
| Участие в проектной работе школы | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| Не участвует в организации | | Участвует в организации | | | | Осуществляет руководство | |
| 0 | | 2 | | | | 4 | |  |
| Наличие программы воспитания детского коллектива | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| нет | | | | | | да | |
| 0 | | | | | | 5 | |  |
| Сумма баллов по критерию | | | | | | | | | | |  |
| 5. | Общественная      деятельность      педагогического   работника | | Максимальный балл по критерию - 5 | | | | | | | | |
| *1) педагог  является  членом  (руководителем)  профсоюзной  организации  работников просвещения К7П1* | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| школьной | | | муниципальной | | | | региональной |
| 2 - член          3 - руководитель | | | 3 - член               4 - руководитель | | | | 4 - член          5 - руководитель |  |
| Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации | | | | | | | |  |
| *2) педагог является членом  (руководителем)  регионального  отделения  общественной  организации "Педагогическое общество России" К7П2* | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| школьной | | | муниципальной | | | | региональной |
| 2 - член          3 - руководитель | | | 3 - член               4 - руководитель | | | | 4 - член          5 - руководитель |  |
| Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации | | | | | | | |  |
| *3)  педагог  является  членом  (руководителем)  управляющего  совета,  общественной  организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3* | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| школьной | | | муниципальной | | | | региональной |
| 2 - член          3 - руководитель | | | 3 - член               4 - руководитель | | | | 4 - член          5 - руководитель |  |
| Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной        организации | | | | | | | | | | |  |
| В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3 | | | | | | | | | | |  |
| Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5 суммируются. | | | | | | | | | | |  |