

Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 50

Галеева Е.В.

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации

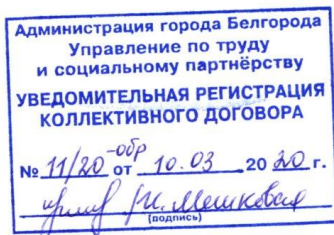
Шкуркин А.А.

М.П.



**Коллективный договор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 50» г. Белгорода
на 2020 – 2023 годы**

Коллективный договор
принят общим собранием
работников МБОУ СОШ № 50
Протокол от 09.01.2020 г. № 1



Белгород, 2020 год

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2020 – 2023 годы и действует с момента подписания в течение 3-х лет.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Шкуркина Алексея Анатольевича, с одной стороны, и работодателем МБОУ СОШ № 50 в лице директора Галеевой Елены Валентиновны, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и правовыми актами, с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства РФ.

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

1.6. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников школы.

1.9. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.11. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами;
- положение об оплате труда работников;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

1.13. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса РФ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Проводить своевременную профессиональную подготовку и переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета или работодателя.

2.3.2. Создать условия для повышения квалификации педагогов не реже одного раза в три года. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется средняя заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

2.3.3.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173, 174, 176 Трудового кодекса РФ).

2.4.1.Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276) и по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2.Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой аттестационной категории, подлежат аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемыми ими должностями на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет.

2.4.3.Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности в данном учреждении менее 2-х лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет.

Прохождение аттестации указанной категории работников зависит от желания самих педагогических работников.

2.4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, когда по уважительным причинам работник не имеет возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и прочие уважительные причины), по возможности сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом директора школы (Отраслевое соглашение управления образования города Белгорода и городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020 – 2022 годы от 15.12.2019 г.)

2.5.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ).

2.5.2.Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.5.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.5.5. В случае сокращения штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей – инвалидов до 16 лет, неосвобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

2.5.6. В случае закрытия классов (групп), изменения учебного плана, предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной загрузки.

2.5.7. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

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

3. Прием на работу, трудовой договор.

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Трудовые книжки работников оформляются в соответствии с действующей Инструкцией по заполнению трудовых книжек и хранятся в Учреждении или производится формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде (ст. 66 ТК РФ).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу с 01.01.2021, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.6.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

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

начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.12.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников)) (ст.74 ТК РФ)

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

3.12.3. О введении новых норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

4. Рабочее время, время отдыха.

Администрация обязуется:

Режим рабочего времени общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также учебным расписанием, годовым учебным планом, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников в школе установить пятидневной с общими выходными днями –

суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю. Установить продолжительность урока в 1 классе – 35 минут (I полугодие), 40 минут (II полугодие), во 2-11 классах - 40 минут (на основании Устава учреждения).

4.2. Режим работы школы устанавливать до начала учебного года на основе санитарно-гигиенических требований.

4.3. Для административно-управленческого персонала, работников дополнительного образования, старшего вожатого, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, социальных педагогов, педагога-психолога устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между уроками.

4.4.1. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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

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

4.5. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.6. Часы, свободные от уроков, дежурств, внеурочных мероприятий учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.8. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ). Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

4.9. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профкома не позднее 15 мая текущего года.

4.10. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации.

Тарификацию проводить два раза в год с участием профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 января и с 1 сентября текущего года.

4.11. Педагогические работники Учреждения привлекаются к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Дежурство начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжается не более 20 минут после их окончания. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с профкомом.

4.12. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ), согласовать его с профсоюзным комитетом.

4.12.1. Очередные отпуска предоставляются работникам школы в соответствии с действующим законодательством, в летний период. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).

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

4.12.3. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

4.13. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.14. Сохранять за работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет, рабочее место и учебную нагрузку в прежнем объеме.

4.15. Вновь принятым работникам предоставлять право на использование отпуска за первый год работы в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу (ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.16. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа (ст.335 ТК РФ).

4.17. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.18. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома – 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- классным руководителям, организующим ремонт кабинетов – 2 дня;
- учителям физического воспитания и технологии за ремонт мастерских и спортивного зала – 3 дня.

4.19. Предоставлять учителям школы последний день каникул для изучения жилищно-бытовых условий учащихся, повышения квалификации в методическом центре, библиотеках города, для обобщения передового педагогического опыта.

4.20. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.21. Каждому члену коллектива, находящемуся в отпуске, с его согласия в течение 3-х дней участвовать в подготовке школы к новому учебному году, с последующим предоставлением отгулов (ст. 125 ТК РФ).

4.22. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262 ТК РФ).

4.23. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному

оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5. Оплата и стимулирование труда.

Администрация обязуется:

5.1. Оплату труда работников МБОУ СОШ № 50 г. Белгорода осуществлять на основе:

- положения об оплате труда работников в учреждении, согласованное с профкомом (Приложение № 2) и разработанное на основе постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» и решения Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода (с изменениями и дополнениями в редакции от 10.09.2019 г.).

- положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованное с профкомом и управляющим Советом общеобразовательного учреждения. (Приложение № 3)

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителей пересчитывается 2 раза в год.

5.2. Законом Белгородской области от 05 марта 2014 года № 264 «О внесении изменений в закон Белгородской области «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ» с внесенными в него изменениями и дополнениями установлены нормативы финансирования на реализацию государственного стандарта общего образования.

В норматив на реализацию государственного стандарта общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях включаются расходы:

- на оплату труда и начисления на неё (базовая и стимулирующая части оплаты труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала);

- расходы на учебные пособия и хозяйственные нужды, технические средства обучения, медикаменты, горюче-смазочные материалы.

5.3. В целях повышения социального статуса работников общеобразовательного учреждения (школа, лицей, гимназия), престижа педагогической профессии и мотивации труда руководитель совместно с профсоюзной организацией вырабатывают предложения по повышению

уровня оплаты труда работников. Добиваются ежегодного увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предыдущем году.

5.4. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) должна производиться:

- при увеличении непрерывного стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего непрерывного стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базовой ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

5.4.1. Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, по уважительным причинам и не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.)

5.5. Своевременно (за два месяца) знакомить всех работников (под роспись) с изменениями условий труда, оплаты труда.

5.6. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.7. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт банка, указанного работником в личном заявлении.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров, выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 136 ТК РФ).

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным

актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.13. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.14. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в учреждении (Приложение № 2) и дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.16. Заключать с работниками дополнительное соглашение к трудовому договору, при изменении условий труда, оплаты труда.

5.17. Установить минимальный размер оплаты труда 12130 рублей. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

Ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

5.18. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

6.1. Педагогическим работникам школы предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет и в соответствии с действующим пенсионным законодательством.

6.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.4.1. Обеспечивать остро нуждающихся работников школы санаторно - курортными путевками (по возможности).

6.4.2. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.5. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.

6.6. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

6.7. Оказывать социальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

6.8. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.9. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников с рождения и до достижения 14-летия.

6.10. Одному из родителей(опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя.

Стороны договорились:

7.1.Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

7.2.Учитель имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения по своему предмету (не более 30%), по согласованию с педагогическим советом.

7.3.Учитель имеет право участвовать в конкурсах профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.4.При посещении урока администрация не имеет права делать замечания учителю (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение урока, если рядом находятся учащиеся. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.5.Молодой учитель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

7.6. Учитель имеет право на содействие в решении бытовых проблем (обеспечение жильем, санаторным лечением).

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечивать право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, создавать условия предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

8.2.Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Ввести 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

8.3. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

8.4. Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране и безопасности труда из бюджетного и внебюджетного фондов.

8.5. В течение 1 месяца проводить со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу инструктаж и обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи.

8.6. Организовать проверку знаний работников школы по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

8.7. По мере необходимости направлять уполномоченного по охране труда от профсоюза на курсы переподготовки.

8.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, ночное время и другие), производить соответствующие доплаты.

8.9. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (Приложение № 5).

8.10.1. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим в школе.

8.10.2. При температуре воздуха в помещении ниже 15 градусов тепла уроки должны быть сокращены до 30 минут, при температуре ниже 10 градусов тепла занятия должны быть прекращены.

8.11. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников школы в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета, внебюджетных средств.

8.12. Создать условия для обеспечения горячим питанием в столовой работников школы.

8.13. Два раза в год проводить дни здоровья для работников и их членов семей с выездом за город, на природу.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членских взносов в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2. Разрешать обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от уроков с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома с сохранением среднего заработка на время участия в качестве

делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда школы производит ежемесячные выплаты председателю и членам профкома за общественную работу в соответствии с показателями критериев по данному вопросу в зависимости от набранных баллов.

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

9.5.2. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования с городской организацией профсоюза. (статьи 373, 374, 376 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития школы.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий формирования и распределения фонда стимулирования, по тарификации, аттестации педагогических кадров, управляющего Совета, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

9.8. При условии выполнения пунктов коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- утверждение расписания уроков и занятий;
- 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 дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых 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 комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- 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.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями) и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда.

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

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

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

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

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Белгородскую городскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

10.10. Предусматривать выделение средств на приобретение новогодних подарков детям работников учреждения в возрасте до 14 лет (включительно).

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, управляющего Совета, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

10.15. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти работника и его близких родственников;
- свадьбы работника;
- рождения ребенка;
- лечения в стационаре и перенесенных операций;
- нахождения в тяжелом материальном положении;
- юбилея (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет; для мужчин - 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- награждения работника.

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

11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1.1. Договор может быть продлен на 3 года, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения письменно уведомляет другую сторону за 10 дней до истечения срока действия договора.

11.1.2. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

11.2.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

11.2.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

11.3. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в

коллективный договор в период его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на собрании работников коллектива 09.01.2020 года сроком на 3 года. Протокол № 1 от 09.01.2020 года.

Директор МБОУ СОШ № 50

_____Галеева Е.В.

Председатель
профсоюзной организации
_____ Шкуркин А.А.

Положение
о правилах внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 50» города Белгорода

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ (п.1. ст.190), Законом РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении и Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №50» г. Белгорода (далее – Учреждение) и регулируют порядок приёма и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Целью настоящих правил является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников Учреждения.

1.3. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными федеральными законами Российской Федерации, Коллективным договором Учреждения, трудовым договором с работником, локальными нормативными актами Учреждения.

1.4. Администрация Учреждения обязана в соответствии с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором Учреждения, трудовыми договорами с работниками и дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. К работникам, не исполняющим или ненадлежащим образом, исполняющим возложенные на них трудовые обязанности, применять меры дисциплинарного воздействия, дисциплинарные взыскания.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Правилами под расписку.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении.

2.1.2. Между работником и директором Учреждения заключается трудовой договор, представляющий собой соглашение между работодателем (директором Учреждения) и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего распорядка.

2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: один экземпляр передается работнику, другой экземпляр хранится в Учреждении. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с действующим законодательством.

2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предоставляет администрации Учреждения следующие документы:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- документы об образовании (диплом), о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний, квалификации или подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы с детьми, медицинская (санитарная) книжка, заполненная в установленной форме;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

– поступающие по совместительству вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Учреждения, если иное не установлено иными федеральными законами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению администрации Учреждения.

2.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.9. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ директора Учреждения о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.10. На основании приказа о приеме на работу директор Учреждения обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника или обеспечить внесение информации о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, в случае, если работа в Учреждении является для работника основной.

2.11. При приеме на работу вновь поступившего работника или переводе работника в установленном порядке на другую работу директор Учреждения обязан ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, Уставом Учреждения, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, провести с ним вводный инструктаж, проинструктировать его о нормах и правилах охраны труда, правилах санитарии, требованиях пожарной безопасности.

2.12. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для заместителей директора – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.13. Трудовые книжки работников оформляются в соответствии с действующей Инструкцией по заполнению трудовых книжек и хранятся в

Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку, инспектор по кадрам обязан ознакомить ее владельца под расписку.

2.15. Администрация учреждения не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.16. На каждого работника учреждения ведется личное дело, состоящее из копий документов об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу, документов о прохождении аттестации. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.17. Личное дело работника хранится в Учреждении в течение 75 лет с года его увольнения.

2.18. Перевод на другую постоянную работу в Учреждении по инициативе администрации Учреждения, то есть изменение трудовых функций или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

2.19. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.20. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.21. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда в Учреждении, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе директора Учреждения, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор Учреждения обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

2.22. Перевод на другую работу в пределах одного Учреждения оформляется приказом директора Учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.23. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.24. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию Учреждения в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами Российской Федерации. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения администрацией Учреждения заявления работника об увольнении.

2.26. По соглашению между работником и администрацией Учреждения трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.27. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения администрацией Учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Учреждения, условий Коллективного договора Учреждения, соглашения или трудового договора, директор Учреждения обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.28. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.29. Расторжение трудового договора по инициативе администрации Учреждения производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Учреждения за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.31. С приказом директора Учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под расписку. По требованию работника директор Учреждения обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под расписку, на приказе производится соответствующая запись.

2.32. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку или внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего трудового законодательства Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

2.34. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме оплату труда не ниже размеров, установленных правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалифицированных групп работников;
- отдых, гарантируемый установленной максимальной продолжительностью рабочего времени, и обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором Учреждения формах;

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

- другие права, предусмотренные коллективным договором Учреждения.

3.2. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Учреждения;

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- исполнять приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения, отданные в пределах их должностных полномочий;

- при необходимости, в пределах своей квалификации, по указанию администрации Учреждения выполнять дополнительную работу, направленную на улучшение деятельности Учреждения, повышение качества подготовки учащихся;

- соблюдать в Учреждении нормы служебной этики и не допускать действий, которые могут привести к использованию служебного положения в личных целях;

- беречь собственность Учреждения, строго соблюдать порядок хранения и эксплуатации оборудования Учреждения, воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы в Учреждении;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (аварии, стихийное бедствие), и немедленно сообщать администрации Учреждения о случившемся;

- соблюдать законные права и свободы учащихся;

- использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях;
- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- незамедлительно информировать администрацию либо непосредственного директора Учреждения, либо иных должностных лиц Учреждения о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- представлять администрации Учреждения информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

4. Права и обязанности педагогических работников Учреждения

4.1. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Учреждения;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (по усмотрению и возможности администрации Школы), а также иные социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.3. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, правила по охране труда и пожарной безопасности и иные локальные акты Учреждения, затрагивающие его права, обязанности и ответственность;

- способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

- проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

- планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой Учреждения, разрабатывать рабочую программу по предмету на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности учащихся, ориентируясь на личность учащегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организовывать самостоятельную деятельность учащихся, в том числе исследовательскую;

- обеспечивать достижение и подтверждение учащимися уровней образования, оценивать эффективность и результаты обучения учащихся по предмету, учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса учащихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;

- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников учащихся);

- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса;

- осуществлять связь с родителями (законными представителями) учащихся.

4.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5. Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов.

5. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения

5.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор.

5.2. Директор Учреждения имеет право:

- пользоваться всеми правами работодателя, предусмотренными трудовым законодательством, по отношению к работникам Учреждения;
- выступать без доверенности от имени Учреждения по всем вопросам деятельности Учреждения, представлять его интересы в государственных органах, органах местного самоуправления, организациях различных форм собственности;
- по согласованию с Учредителем распоряжаться средствами и имуществом Учреждения в соответствии с целями деятельности Учреждения;
- выдавать доверенности, в том числе с правом передоверия, заключать договоры;
- формировать штатную численность персонала;
- осуществлять расстановку педагогических кадров и обслуживающего персонала, поощрять работников Учреждения, налагать взыскания;
- распределять учебную нагрузку, устанавливать фиксированную часть заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующими нормативными актами по оплате труда работников бюджетной сферы, а также надбавки, доплаты и другие выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся финансовых средств;
- заключать от имени Учреждения договоры с общественными институтами детства, в том числе договор между Учреждением и родителями (законными представителями) каждого ребенка;
- инициировать заседания коллегиальных органов управления Учреждением;
- присутствовать на заседаниях органов управления Учреждением;
- утверждать решения, принятые коллегиальными органами управления Учреждением;
- принимать меры к разработке локальных нормативных актов Учреждения и утверждать их;
- в связи с сокращением численности учащихся и (или) уменьшением количества часов по учебным планам, при уменьшении нагрузки менее 18 часов проводить мероприятия по сокращению численности штатов в установленном законом порядке;
- объявлять дисциплинарные взыскания работникам;
- решать иные вопросы текущей деятельности Учреждения, не отнесенные к компетенции коллегиальных органов управления.

5.3. Директор Учреждения обязан:

- создавать условия для реализации образовательных программ в соответствии с возрастом учащихся, состоянием здоровья, индивидуальными особенностями в порядке, установленном настоящим Уставом;

- обеспечивать распределение должностных обязанностей;
- утверждать должностные инструкции;
- обеспечивать прием на работу и увольнение работников;
- обеспечивать работу по хранению, заполнению, учету движения, выдаче трудовых книжек и вкладышей к ним работников Учреждения;
- заботиться о престиже Учреждения, пропаганде его передового опыта и творческих достижений;
- немедленно сообщать Учредителю о чрезвычайных ситуациях в Учреждении;
- обеспечивать организацию и выполнение мероприятий по гражданской обороне в случае чрезвычайной ситуации;
- в полном объеме качественно организовывать воинский учет согласно действующему законодательству;
- обеспечивать необходимые условия для работы подразделений общественного питания и медицинского кабинета Учреждения;
- выполнять приказы и распоряжения Учредителя;
- осуществлять контроль за выполнением образовательной, финансовой деятельности, требований безопасности;
- осуществлять взаимосвязь с семьями учащихся и общественными организациями;
- распределять учебную нагрузку, устанавливать ставки заработной платы на основе нормативов по оплате труда работников бюджетной сферы и решения аттестационной комиссии, определять виды доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств;
- контролировать совместно со своими заместителями деятельность педагогов, в том числе путем посещения уроков и мероприятий;
- определять перспективу работы Учреждения;
- руководить текущей и опытно-экспериментальной работой Учреждения;
- направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации в установленном порядке;
- заботиться о доброжелательном сотрудничестве в Учреждении;
- контролировать соблюдение дисциплины в Учреждении;
- обеспечивать соблюдение в Учреждении и на его территории санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда и противопожарной безопасности.

5.4. Основные обязанности администрации Учреждения:

- обеспечивать соблюдение требований Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- рационально организовать труд работников;
- всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- совершенствовать образовательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы работников Учреждения;
- обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения профессиональной и деловой квалификации;

- обеспечивать соблюдение в Учреждении санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества Учреждения;
- создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда и пожарной безопасности;
- организовывать горячее питание учащихся и работников Учреждения;
- организовывать учет явки на работу и ухода с работы работников Учреждения.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Рабочее время работников Учреждения определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

6.2. Для учителей, работающих в 1-11 классах, учителя-логопеда в Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю.

6.4. Для административно-управленческого персонала, работников дополнительного образования, старшего вожатого, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, социальных педагогов, педагога психолога устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.5. Для работников Учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день по плану, утвержденному директором Учреждения: директор Учреждения, заместители директора Учреждения.

6.6. Время начала и окончания работы педагогических работников устанавливается исходя из графика учебного процесса, расписания занятий, плана общих мероприятий Учреждения и с учетом дополнительно возложенных на работников обязанностей (классное руководство, заведование учебным кабинетом (лабораторией), руководство предметными методическими объединениями и др.). Перерыв для приёма пищи для педагогических работников не устанавливается. Педагогическим работникам Учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с учащимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.7. Работникам, исполняющим кроме должностных обязанностей педагогические функции и имеющим право вести занятия в основное время, а

также лаборантам, обслуживающим учебный процесс, график работы корректируется с учетом расписания занятий.

6.8. Педагогическая нагрузка работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре, дополнительном соглашении. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения до ухода работника в отпуск.

6.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

6.10. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательных отношений, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

6.11. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога.

6.12. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению (подготовка к занятиям, самообразование, повышение квалификации).

6.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения. В каникулярное время педагогический персонал может привлекаться к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы.

6.14. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и представляет больничный лист в первый день выхода на работу. При неявке работника администрация Учреждения принимает меры по замене отсутствующего другим работником.

6.15. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней один раз в два года. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.16. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

6.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

6.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.19. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.20. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется в соответствии со статьей 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в праздничные нерабочие и выходные дни возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.21. Педагогические работники Учреждения привлекаются к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Дежурство начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6.22. В рабочее время работникам Учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной необходимостью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации Учреждения;
- курить на территории и в помещениях Учреждения.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и муниципальным заданием, установленным Учредителем в соответствии с предусмотренной Уставом Учреждения основной деятельностью.

7.2. Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.3. Работнику Учреждения производится доплата при совмещении профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата труда работников Учреждения и их материальное стимулирование осуществляется в пределах единого фонда оплаты труда в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования.

7.4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников включает в себя:

- базовую часть – установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставкам);
- стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается директором Учреждения с учетом коэффициента (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами (Коллективным договором Учреждения, соглашением) за сложность и объем выполняемой работы (количество учащихся, уровень образования, квалификационную категорию), на основе базовых должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставки) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год (по полугодиям). Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 20 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.7. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц: 10 числа - выплата заработной платы, 25 числа - аванс. Заработная плата выплачивается работнику путём перечисления денежных средств на счета пластиковых карт отделения Сбербанка или на указанный работником счёт другого отделения Банка

7.8. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показателей и условий осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

8. Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в следующих формах:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными наградами;
- представление к награждению государственными наградами;

8.2. Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

8.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным ТК РФ (ст. 81) и Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28).

8.4. Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения 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 Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.

8.6. До применения дисциплинарного взыскания директор Учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий

акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

8.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.12. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №50» г. Белгорода

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников МБОУ СОШ № 50 г. Белгорода, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» (в последующих редакциях), постановлением администрации города Белгорода от 30 сентября 2019 года № 42I-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», решением Совета депутатов г. Белгорода от 23.09.2008г. № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.3. Положение об оплате труда и стимулирования работников ОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, принимаемыми нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород».

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ОУ, финансируемого за счет средств областного, муниципального бюджетов и иных доходов, на основе определения величины гарантированной части оплаты педагогических работников, непосредственно участвующих в учебном процессе в связи с вводом условной единицы «стоимость 1 ученико-часа», установлении базовых окладов прочему педагогическому персоналу, вспомогательному и обслуживающему персоналу, применении повышающих коэффициентов гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного характера и системы стимулирующих выплат работникам по результатам труда в соответствии с разработанными в ОУ критериями, отражающими результаты и качество работы.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.6. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника ОУ, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- базовая часть фонда оплаты труда ОУ обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете общеобразовательного учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) ОУ рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K - поправочный коэффициент для ОУ, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на переходный период;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая ОУ с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Белгородской области.

У - количество учащихся в ОУ.

3. Распределение фонда оплаты труда ОУ

3.1. ОУ самостоятельно распределяет фонд оплаты труда ОУ, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{оо}}$.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30 процентов.

Значение «ш» определяется ОУ самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\text{Вбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно ОУ.

$$\text{ФОТб}_{\text{пп}} = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбпп},$$

где:

ФОТ буч. – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбпп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) ОУ

4.1. фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТуч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где:

ФОТстуч. – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} \times \text{ст},$$

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч., которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст – 30 процентов. Значение устанавливается ОУ самостоятельно.

4.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнуз},$$

ФОТо состоит из 2 частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

– за сложность предмета;

– за превышение нормативной наполняемости класса;

– за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

– за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

– за работу в ОУ, обеспечивающем обучающихся занятостью;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-

педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методике формирования системы оплаты труда.

Рекомендуемое значение ФОТнз – 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется ОУ самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов ОУ.

4.2.4. специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста;

4.3. ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды) за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности.

4.4. Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, повышающих коэффициентов К1, К2, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1(к)} + \text{К2} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11})),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек);

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения. Определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителем-предметником;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, охрана безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно-нравственной культуры народов – коэффициент К4 = 0;

К5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

К6 – 0,10 за реализацию в ОУ внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов ОУ;

К7 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

К8 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

К9 – 0,70 всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в ОУ, с численностью обучающихся от 900 человек;

К10 – 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

К11 – 0,40 – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавание общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Рассчитывается по формуле:

$$ЗПуч. = \text{Обаз}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст},$$

где:

Обаз – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплату за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и т.д. Руководитель ОУ определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими и одаренными учащимися, организационно-педагогическую деятельность

конкретного педагога в зависимости от потребностей ОУ и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе ОУ, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} \times 2,0/18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя

2,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в ОУ – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОСом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

– в 1 классах – до 2 часов в неделю;

– во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

– в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

– в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель ОУ определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей ОУ и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе ОУ, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

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

6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 2.1.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в ОУ рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 2.1.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в ОУ рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в ОУ:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

8. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 руб.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников ОУ

Заработная плата педагогическим работникам ОУ города Белгорода и Белгородской области, ведущим занятия с обучающимися Белгородской области, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с нормативными актами Белгородской области), исчисляется на основании отдельного тарификационного списка ежемесячно.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников ОУ

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжающегося не более двух месяцев;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ОУ.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

12. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ

12.1. Заработная плата руководителя ОУ устанавливается учредителем ОУ.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда должна перечисляться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя ОУ:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз – базовый оклад;

Кн – коэффициент наполняемости ОУ устанавливается локальным актом учредителя;

Ковз – коэффициент за наличие в ОУ классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в ОУ структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование);

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство ОУ под эгидой РАН – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости
для школ городских поселений**

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1300	К = 3,7
Группа 1051 – 1300 учеников	К = 3,4
Группа 901 – 1050 учеников	К = 3,1
Группа 851 – 900 учеников	К = 2,5
Группа 701 – 850 учеников	К = 2,4
Группа 501 – 700 учеников	К = 2,2
Группа 401 – 500 учеников	К = 2,0
Группа 251 – 400 учеников	К = 1,9
Группа 151 – 250 учеников	К = 1,8
Группа до 150 учеников	К = 1,0 – 1,7

12.2 Заработная плата заместителя руководителя ОУ устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей ОУ.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления ОУ по представлению руководителя ОУ в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз – базовый оклад;

Кн – коэффициент наполняемости ОУ устанавливается локальным актом учредителя;

Ковз – коэффициент за наличие в ОУ классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в ОУ структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование);

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство ОУ под эгидой РАН – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

12.3 стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя ОУ должна пересчитываться по итогам полугодия.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда ОУ (Приложение 3).

13. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления ОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя ОУ.

Руководитель ОУ представляет в орган самоуправления ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ОУ вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников ОУ должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда ОУ (Приложение 3).

Для государственных ОУ:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

14. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель ОУ формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-вспомогательного процесса ОУ и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ устанавливается руководителем ОУ на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом ОУ и (или) коллективным договором.

15. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

15.1. Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в Приложении № 2.2.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в Приложении № 2.2., на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в Приложении № 2.2., с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, производится согласно окладам, указанным в Приложении № 2.2., с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или длительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при

наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы ОУ.

16. Поправочные коэффициенты для ОУ

Для ОУ на 2019 – 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденным настоящим положением.

17. Гарантии по оплате труда

При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников ОУ возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходной период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года.

Приложение № 2.1.

Размер окладов для расчета специальных гарантированных доплат и расчета заработной платы при замене уроков учителей

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории;	10 200
- 1 квалификационная категория;	11 900
- высшая квалификационная категория.	12 900

**Гарантированные доплаты учителям
за выполнение функций наставника,
методиста ОУ**

Наименование доплат	Размер доплат (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителю за выполнение функций методиста	2 000

Положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 50» города Белгорода

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №50 г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы на основании оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников школы ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются два раза в год (на 01 января и на 01 сентября) сроком на полгода.

1.4. Система стимулирующих выплат включает: гарантированные доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стимулирующие выплаты по результатам труда.

1.5. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников школы за полгода, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда работников школы

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляется комиссией по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников школы (далее - Комиссия), создаваемой при Управляющем совете школы .

2.2. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт школы.

2.3. Основанием для стимулирования работников школы является оценка результативности их труда по показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников.

2.4. Работники школы готовят статистическую информацию о результативности своей деятельности в отчётный период в соответствии с критериями результативности, определенными Положением, согласуют их с курирующими заместителями директора и направляют их в Комиссию. Заместители директора предоставляют директору школы сводную аналитическую информацию о показателях деятельности курируемых работников для подготовки итоговых приказов о результативности деятельности педагогов школы по итогам полугодий. Заместители директора согласуют статистическую информацию о результативности своей деятельности в отчётный период с директором школы.

2.5. Комиссия осуществляет анализ представленных результатов профессиональной деятельности работников по утверждённым критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием:

- для заместителей директоров - количество набранных баллов и соответствующего им процента доплат путём перевода количества набранных баллов в проценты (максимум- 64%) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 постановления правительства Белгородской области № 441- пп в соответствии со шкалой установления доплат для заместителя директора (п. 3.4.1. настоящего Положения);

- для остальных категорий работников школы (исключая директора) – количества набранных баллов.

2.6. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются работникам школы для исправления и доработки в пятидневный срок.

2.7. Работники школы вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности, выставленной Комиссией.

2.8. В двухдневный срок с момента знакомства работника с оценочным листом он вправе подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности директору школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистической информацией.

2.9. Директор школы инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов)

нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.10. На основании произведённого Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчёта оформляется итоговый оценочный лист, который утверждается протоколом и передается на согласование в Управляющий совет школы. На основании представленного расчёта Управляющий совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам школы и направляет его в администрацию школы для подготовки соответствующего приказа.

2.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется следующим образом:

1 группа: стимулирующие выплаты по результатам труда:

- для заместителей директоров – путём перевода количества набранных баллов в проценты (максимум- 64%) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 постановления правительства Белгородской области № 441- пп в соответствии со шкалой установления доплат для заместителя директора (п. 3.4.1. настоящего Положения);

- для работников школы (учителям, педагогическим работникам, учебно - вспомогательному персоналу, непедagogическим работникам, исключая директора по должности «директор» и заместителей директора по должности «заместитель директора») – путём умножения набранного количества баллов на «стоимость» одного балла;

- для педагогических работников, занимающих одну из должностей по совместительству и (или) совмещающих должности, размер выплат устанавливается по каждой из занимаемых должностей путем суммирования набранных баллов по каждой должности.

2 группа: стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени (в пределах фонда стимулирования):

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К. Д. Ушинского, « За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»- в размере 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» - в размере 500 рублей;

- за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей (не зависимо от других званий или наград).

Доплаты за звания и награды производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

2.12. «Стоимость» одного балла определяется следующим образом:

1. Из общей суммы средств стимулирующего фонда школы вычитаются средства, расходуемые на доплаты работникам школы, имеющим государственные и отраслевые награды, заместителям директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе);

2. Оставшаяся сумма средств делится на сумму набранных всеми работниками школы баллов (исключая директора по должности «директор», заместителей директора). Педагогические работники школы (категории «учителя», «педагогические работники» и «учебно - вспомогательный персонал») и непедagogические работники имеют разные фиксированные суммы для распределения стимулирующих выплат в рамках единого фонда стимулирования на каждый полугодовой период. Суммы для педагогических и непедagogических работников в рамках единого фонда определяются на каждый полугодовой период.

2.13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по школы.

2.14. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учётом реализации системно - деятельностного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты профессиональной деятельности работников по освоению обучающимися ООП, формированию у обучающихся УУД, соответствию критериям «доброжелательности».

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

3.3. Корректировка критериев производится не чаще двух раз в год.

3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности различных категорий работников школы:

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя директора*

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам.	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость (средняя).	100% - 10 баллов; 97 - 99% 7 балла.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балл.
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). <i>Примечание:</i> учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам. Баллы	

	устанавливаются на один год.	
	Процент учащихся, успешно сдавших экзамен.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 7 баллов;
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового балла, сложившегося по городу.	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 6 баллов; 60 – 69% - 5 баллов; 50 – 59% - 4 баллов; Ниже 50%- 3 балла.
	1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Примечание: учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам. Баллы устанавливаются на один год.	
	Успеваемость.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 7 баллов;
	Успеваемость на «4» и «5».	70 – 100% - 5 баллов; 50 – 69% - 4 балла; 25 – 49% - 3 балла;
	1.4. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы и тестирование Примечание: при наличии нескольких контрольных мероприятий по курируемым предметам за отчетный период – баллы определяются по среднему показателю.	
	Успеваемость.	100% - 7 баллов;
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 баллов; 60 – 69% - 3 баллов; 50 – 59% - 2 балла.
2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям.	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 3-8 классов, обучающихся в начальной школе.	<i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 15 баллов; Призеры- 10 баллов; До 10 места- 3 балла. <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 20 баллов; Призеры- 15 баллов; До 10 места- 5 баллов <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 40 баллов; Призеры- 25 баллов; До 10 места- 20 баллов <i>Международный уровень (за каждое призовое место) –60 баллов.</i> Победитель- 100 баллов. Примечание: достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Результаты муниципального уровня и выше устанавливаются на год.
	2.2. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвященный Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс	<i>Уровень ОУ (по зафиксированным результатам общешкольной конференции)</i> Победитель- 3 балла Призер -2 балла <i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место (победитель)– 10 баллов; Призер- 8 баллов.

	<p>исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Я – исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ.</p>	<p>Региональный уровень: 1 место (победитель) - 12 баллов Призер- 10 баллов <i>Всероссийский (в т.ч. с международным участием)(за каждое призовое место):</i> 1 место (победитель) – 15 баллов; Призер – 12 баллов; Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются. Результаты устанавливаются на год</p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).</p>	<p><u>Всероссийский уровень (в т.ч. с международным участием):</u> Победитель- 10 баллов, призер – 8 баллов; <u>региональный уровень:</u> победитель- 8 баллов, призер - 5 баллов <u>муниципальный уровень:</u> победитель, призер - 3 балла <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>2.4. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очных, заочных): «Интеллектуально - творческий потенциал России», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Эрудит», «Ни дня без немецкого», «Созвездие», «Омега», «Альфа», «Русский язык», «Юный художник», «Гимны России», «Клио», «Авангард», «Золотое руно», «Медвежонок», «Кенгуру», Всероссийский конкурс исследовательских работ «Юность, наука, культура», «Научный потенциал - XXI», «Первые шаги в науку» « ЭМУ», « Инфознайка», « Человек и природа» в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов.</p>	<p>участие свыше 95 % обучающихся - 5 баллов; 60-94 % обучающихся - 3 балла; 40-60 % обучающихся - 2 балла; 20-40 % обучающихся - 1 балл; Примечание: баллы по разным мероприятиям суммируются. Максимальное количество баллов по критерию- 10.</p>
<p>3. Обеспечение доступности общего образования.</p>	<p>3.1. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).</p> <p>3.2. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы.</p> <p>3.3. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).</p>	<p>80% и более – 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69 % - 1 балл.</p> <p>5 баллов.</p> <p>80% и более – 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69 % - 1 балл.</p>

	3.4. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов.	Не менее 95% - 5 баллов.
4. Эффективность управленческой деятельности.	4.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	10 баллов – при 100% подтверждении заявленных категорий.
	4.2. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др.) По результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	15 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.
	4.4. Организация на базе ОУ предшкольной подготовки будущих первоклассников.	5 баллов.
	4.5. Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов. <i>Примечание:</i> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся осваивают две специальности.
	4.6. Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	95% и выше – 7 баллов; 80-94% - 5 баллов. <i>Примечание:</i> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся, освоивших профессию, получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.
	4.7. Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.
	4.8. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	90% и выше – 10 баллов.
	4.9. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	10 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.10. Качественное исполнение функций помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.11. Качественное исполнение функций координатора КПМО, ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.12. Выполнение плана внутришкольного контроля	5 баллов - на 90-100%
	4.13. Качественная организация работы общественных органов управления (выполнение планов работы, наличие протоколов и т.д.)	5 баллов
5. Профессиональные достижения курируемых педагогов.	5.1. Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 30 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 12 баллов – муниципальный уровень; 10 баллов- участник муниципального тура. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов):

		5 баллов – независимо от уровня конкурса. <i>Примечание:</i> достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
6. Инновационная деятельность педагогов.	6.1. Координация проектной деятельности	10 баллов – региональный уровень; 8 балла – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	6.2. Координация инновационной деятельности.	10 баллов – региональный уровень; 8 балла – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	6.3. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.). По итогам экспертизы.	20 баллов – федеральный уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки.
	6.5. Использование педагогами современных форм организации образовательного процесса, проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС (ФК ГОС)	10 баллов – систематическое использование более 70% педагогов; 5 баллов – 50- 70% педагогов
	6.6. Обобщение опыта работы учителей.	10 баллов за каждый обобщённый опыт на муниципальном уровне; 15 баллов - на региональном уровне.
7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора.	7.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).	5 баллов <i>Примечание:</i> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются, по одной теме устанавливаются по более высокому уровню.
	7.2. Наличие собственных публикаций.	2 балла (не зависимо от количества публикаций)
	7.3. Наличие собственного сайта/страницы в социальных сетях и его систематическое обновление	2 балла
8. Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного направления).	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности.	4 балла - свыше 90%; обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности; 2 балла – свыше 75- 89%.
	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в% отвозможного количества участников по каждому из мероприятий).	5 баллов – 90- 100% ; 3 балла- более 50%.
	8.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.	10 баллов – 70% и выше; 5 баллов - 61-69%; 3 балла – 50-60%.

9. Управление воспитательным процессом.	9.1. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах.	20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень.
	9.2. Занятость обучающихся во внеурочное время.	10 баллов – при занятости 80 - 100%; 5 баллов – при занятости 60 - 80%.
	9.3. Количество социально-значимых акций, конкурсов, мероприятий, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	3 балла- муниципальный уровень, 2 балла- школьный уровень.
	9.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	10 баллов – при отсутствии; 5 баллов – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	9.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	10 баллов
	9.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, музеями	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. Примечание: баллы за наличие договоров устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности заместителя директора.

Шкала установления доплат для заместителя директора:

Расчётное количество баллов – 90.

70 и более	баллов	64%;
60 – 69	баллов	50%;
50 - 59	баллов	40%;
40-49	баллов	30%.

3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя - начальной школы

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	
1.1 Качество знаний обучающихся	80-100 - 5 баллов 70-79 -3 балла 51-59 - 2 балла
1.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	
Успеваемость (средняя)	100% - 2 баллов; 95 - 99% - 1 балл;
Успеваемость на «4» и «5» (средняя)	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.
2.1. Очные. Достижения обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся в 3-11 классов, обучающихся в начальной школе.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 15 баллов; Призер – 10 баллов; Минус 2 балла - за неучастие; Минус 2 балла – ниже 20 места на муниципальном уровне; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 20 баллов; Призер – 15 баллов; Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 25 баллов; Призовые места – 20 баллов; Международный уровень (за каждое призовое место) – 30 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде

	<p>устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>Примечание: уровень ОУ – баллы устанавливаются сроком на 1 полугодие; Муниципальный и региональный уровни – на 1 год</p>
<p>2.2 Достижения обучающихся в исследовательских очных конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее» «Познание и творчество» (олимпиады по предмету), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвященный Д.И.Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие, созвездие», Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды, «Национальное достояние России, первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Юный исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиНРФ</p>	<p>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
<p>2.3 Достижения учащихся в предметных, интеллектуальных и творческих конкурсах.</p>	<p>Заочный этап : международный уровень, всероссийский федеральный уровень муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 4 балла 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балл; Участие – 1 балл Очный тур: Муниципальный уровень 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Участие – 3 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 8 балла; 2 место – 7 балла; 3 место – 6 балл; Участие – 4 балла Международный уровень 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 балла; 3 место – 8 балл. Участие – 7 баллов.</p>
<p>3.1 Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации, зафиксированная в результате мониторинга (но не менее, чем у 75% обучающихся) (для учителей, работающих по ФГОС) Примечание: при выстраивании индивидуальной траектории на каждого ребенка</p>	<p>5 баллов</p>
<p>3.2 Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (% от общего количество учеников класса)</p>	<p>80-100% - 3 балла 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
<p>5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Очные: 20 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 10 баллов в - муниципальный уровень. 6 баллов - участие Заочные: 2 балла - всероссийский уровень.</p>
<p>5.2. Наличие публикаций</p>	<p>Печатные издания: 3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл – Интернет- публикация (не менее 2); 2 балла - размещение материала на сайте школы на основе</p>

	проведенных открытых мероприятий (
5.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ Примечание: баллы устанавливаются на один года.
6.1. Зафиксированное выступление (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, проводимые на базе школы, подготовка учащихся в рамках сетевого взаимодействия и др.)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ Примечание: набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
6.2. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов	5 баллов – призовое место в муниципальном конкурсе
6.3. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году.	3 балла – принят без замечания Примечание: баллы учитываются на 1 полугодие
7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 балла Минус 2 балла – при наличии письменной жалобы на учителя
7.2 привлечение учителя к работе в качестве эксперта	5 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне 3 балла - неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне 2 балла – разовое участие
7.3.Работа в качестве руководителя ШМО	5 баллов
7.4 Выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями	3 балла
<ul style="list-style-type: none"> • Оказание информационно-методической помощи учителям при подготовке к урокам с целью повышения качества успеваемости по предметам;(наставничество) • Руководство пед. Практикой ; • Предшкольная подготовка 	2 балла за каждый отчетный документ 5 баллов

-основной и средней школы

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	
Процент учащихся, успешно сдавших обязательный экзамен	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 5 баллов;
Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового бала, сложившегося по городу	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 3 балла.
1.1.1 Предметы по выбору – не менее 25% от числа учащихся, набравших не менее 70% от максимального количества баллов	5 баллов
Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл;
Качество знаний	80 – 100% -7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 баллов; 50 – 59% - 2 балла.
1.2.1 Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах:- Предметы по выбору – не менее 25% от числа учащихся, набравших не менее	5 баллов

70% от максимального количества баллов	
Успеваемость (средняя)	100% - 2 баллов; 95 - 99% - 1 баллов;
Успеваемость на «4» и «5» (средняя)	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.
1.4. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (средняя и старшая ступени обучения)	
% качества знаний	Группа сложности предмета
	I I I I V
80-100	6 5 4 3
70-79	5 4 3 2
60-69	4 3 2 -
51-59	3 2 - -
Критерий 2. Результаты внеурочной деятельности	
2.1. Очные. Достижения обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся в 3-11 классов, обучающихся в начальной школе.	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 15 баллов; Призер – 10 баллов; Минус 2 балла - за неучастие; Минус 2 балла – ниже 20 места на муниципальном уровне; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 20 баллов; Призер – 15 баллов; Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 25 баллов; Призовые места – 20 баллов; Международный уровень (за каждое призовое место) – 30 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Примечание: уровень ОУ – баллы устанавливаются сроком на 1 полугодие; Муниципальный и региональный уровни – на 1 год</p>
2.2 Достижения обучающихся в исследовательских очных конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее» «Познание и творчество» (олимпиады по предмету), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвященный Д.И.Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие, созвездие», Всероссийский конкурс исследователей окружающее среды, «Национальное достояние России, первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Юный исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ	<p>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание:</p>

	<p>- Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие;</p> <p>- Всероссийский уровень – на 1 год</p> <p>Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
2.3 Достижения учащихся в предметных, интеллектуальных и творческих конкурсах.	<p>Заочный этап : международный уровень, всероссийский федеральный уровень муниципальный уровень (за каждое призовое место):</p> <p>1 место – 4 балла 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балл; Участие – 1 балл</p> <p>Очный тур: Муниципальный уровень</p> <p>1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Участие – 3балла</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место):</p> <p>1 место – 8 балла; 2 место – 7 балла; 3 место – 6 балл; Участие – 4 балла</p> <p>Международный уровень</p> <p>1 место – 10 баллов; 2 место – 9 балла; 3 место – 8 балл. Участие – 7 баллов.</p>
Критерий 3. Профессиональные достижения	
5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные:</p> <p>20 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 10 баллов в - муниципальный уровень. 6 баллов - участие</p> <p>Заочные: 2 балла - всероссийский уровень.</p>
5.2. Наличие публикаций	<p>Печатные издания:</p> <p>3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл – Интернет- публикация (не менее 2); 2 балла - размещение материала на сайте школы на основе проведенных открытых мероприятий (соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию на полугодие и суммируются).</p>
5.3. Наличие обобщенного опыта работы	<p>6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются на один года.</p>

6.1. Зафиксированное выступление (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, проводимые на базе школы, подготовка учащихся в рамках сетевого взаимодействия и др.)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ Примечание: набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
Критерий 4. Методическая и организационная работа	
6.1. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов	5 баллов – призовое место в муниципальном конкурсе
6.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году.	3 балла – принят без замечания Примечание: баллы учитываются на 1 полугодие
7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 балла Минус 2 балла – при наличии письменной жалобы на учителя
7.2 привлечение учителя к работе в качестве эксперта	5 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне 3 балла - неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне 2 балла – разовое участие
7.3.Работа в качестве руководителя ШМО	5 баллов
7.4 Выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями <ul style="list-style-type: none"> • Оказание информационно-методической помощи учителям при подготовке к урокам с целью повышения качества успеваемости по предметам;(наставничество) • Руководство пед. Практикой ; • Временное исполнение обязанностей классного руководителя 	3 балла 2 балла за каждый отчетный документ

- учителя физической культуры

Показатели критериев	Количество баллов				
Критерий 1. Сформированность предметных компетенций обучающихся					
% качества знаний	Группа сложности предмета				
	I	II	III	IV	
80-100	6	5	4	3	
70-79	5	4	3	2	
60-69	4	3	2	-	
51-59	3	2	-	-	
2.1.Очные. Достижения обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся в 3-11 классов, обучающихся в начальной школе.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 15 баллов; Призер – 10 баллов; Минус 2 балла - за неучастие; Минус 2 балла – ниже 20 места на муниципальном уровне; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 20 баллов; Призер – 15 баллов; Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 25 баллов; Призовые места – 20 баллов; Международный уровень (за каждое призовое место) – 30 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде				

	<p>устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>Примечание: уровень ОУ – баллы устанавливаются сроком на 1 полугодие; Муниципальный и региональный уровни – на 1 год</p>
<p>Достижения учащихся в очных смотрах, спортивных соревнованиях и др. муниципального уровня</p> <p>Достижения учащихся в очных смотрах, спортивных соревнованиях регионального уровня учитываются при наличии призового командного места (в составе команды должны входить не менее 50% обучающихся школы).</p>	<p>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов</p> <p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов;</p> <p>Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год</p> <p>Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
<p>2.4 Выполнение обучающимися норм ГТО (по % обучающихся, выполнивших нормы)</p> <p>Примечание: показатель учитывается только для учителей физкультуры</p>	<p>5 баллов – 70% и выше 3 балла – 50-69%</p>
<p>2.5 «Президентские состязания», «Президентские игры».</p>	<p>«Президентские состязания»: - 1 место – 15 баллов - 2 место – 10 баллов</p>
<p>2.6 Организация и проведение дней здоровья, школьной спартакиады, соревнований, туристических походов). Примечание: показатель учитывается только для учителей физкультуры</p> <p>2.7 Судейство в соревнованиях</p>	<p>Организация и проведение за каждое мероприятие - 2 балла</p> <p>Судейство в соревнованиях муниципального уровня (по приказу УО) – 2 балла Судейство в соревнованиях муниципального уровня (по приказу школы) – 1 балл</p> <p>Примечание: результаты подтверждаются приказами по ОУ в рамках общешкольных мероприятий.</p>
<p>2.8 Результаты участия обучающихся в городской спартакиаде школьников по каждому виду отдельно</p>	<p>1 место – 6 баллов 2 - 3 место – 4 балла 4-5 места – 2 балла Минус 2 балла - за показатель ниже 10 места; Минус 2 балла – за неучастие в каком-либо виде спорта</p>
<p>5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Очные: 20 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 10 баллов в - муниципальный уровень. 6 баллов - участие</p> <p>Заочные: 2 балла - всероссийский уровень.</p>
<p>5.2. Наличие публикаций</p>	<p>Печатные издания: 3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл – Интернет- публикация (не менее 2); 2 балла - размещение материала на сайте школы на основе проведенных открытых мероприятий (соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию на полугодие и суммируются).</p> <p>Минус 2 балла – не предоставление материала на основе проведенных мероприятий</p>

5.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ Примечание: баллы устанавливаются на один года.
6.1. Зафиксированное выступление (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, проводимые на базе школы, подготовка учащихся в рамках сетевого взаимодействия и др.)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ Примечание: набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
6.2. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов	5 баллов – призовое место в муниципальном конкурсе
6.3. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году.	3 балла – принят без замечания Примечание: баллы учитываются на 1 полугодие
7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 балла Минус 2 балла – при наличии письменной жалобы на учителя
7.2 привлечение учителя к работе в качестве эксперта	5 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне 3 балла - неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне 2 балла – разовое участие
7.3. Работа в качестве руководителя ШМО	5 балла
7.4 Выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями <ul style="list-style-type: none"> • Оказание информационно-методической помощи учителям при подготовке к урокам с целью повышения качества успеваемости по предметам;(наставничество) • Руководство пед. Практикой ; • Временное исполнение обязанностей классного руководителя 	3 балла 2 балла за каждый отчетный документ

3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагога - психолога*

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. 1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	
1.1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла
1.2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения	У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла
1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении и воспитании, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию	100% охвата - 7 баллов
1.4. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей, включённых в развивающую работу	У 70% детей и выше – 5 баллов
1.5. Положительная динамика развития познавательной и	У 50% детей и выше –

эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	5 баллов
1.6. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее, чем у 75% обучающихся)	У 75% уч-ся - 5 баллов
1.7. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла
1.8. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла
1.9. Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла
1.10. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов	У 70- 100% - 5 баллов в 11 кл. У 60-100% - 5 баллов в 9 кл.
2. Внедрение современных информационных технологий	
2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	Применение систематически- 5 баллов Применение периодически - 3 балла
3. Взаимодействие специалистов	
Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	2 балла
- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	2 балла
- со специалистами Центра занятости	2 балла
- со специалистами учреждений здравоохранения	2 балла
Критерий 4. Профессиональные достижения	
4.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	<u>Очные:</u> 10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный 4 балла – муниципальный <u>Заочные:</u> 4 балла – всероссийский Прим.: баллы за участие и высокие показатели в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. стии за определенный промежуток в нескольких конкурсах ионального мастерства баллы ются
4.2. Победители конкурса психологических кабинетов	10 баллов - 1 место 7 баллов – 2 место 5 баллов – 3 место Устанавливаются сроком на один учебный год
4.3. Наличие публикаций	5 баллов – всероссийский уровень 3 балл – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
4.4. Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень 7 баллов - муниципальный уровень 5 баллов – уровень ОУ
Критерий 5. Включенность в методическую работу	
5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в	5 баллов – всероссийский уровень

семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла - уровень ОУ
5.2. Разработка программ, элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
5.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
5.4. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в работе творческих групп	3 балла - муниципальный уровень 2 балла - уровень ОУ
5.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей	100% охвата - 8 баллов
Критерий 6. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями	
6.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей	1 балл – при наличии позитивных отзывов

3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Позитивные результаты деятельности социального педагога	
1.1. Отсутствие преступлений в ОУ	5 баллов
1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ	5 баллов – при отсутствии нарушений 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.
1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах	Муниципальный уровень 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; Региональный уровень 1 место – 8 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место - 6 баллов
1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75 - 100% - 8 баллов; 50 - 74% - 7 баллов.
1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше - 8 баллов.
1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	70 % и выше - 5 баллов; 61-69% - 4 балла; 50-60% - 3 балла.
2. Включенность в методическую работу	
2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
2.2. Разработка программ факультативов, кружков и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ
3. Профессиональные достижения	

3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
3.2. Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень; 1 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет- публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
3.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
Критерий 4. Признание высокого профессионализма социального педагога	
4.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на правомерные действия социального педагога	5 баллов.
4.2. Привлечение к работе в качестве эксперта	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – разовое участие
Критерий 5. Взаимодействие с субъектами профилактики	
5.2. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	
1.1. Охват учащихся логопедической помощью	35-40 детей на ставку 5 – баллов 30 – 35 детей на ставку – 3 балла (устанавливается сроком на один учебный год)
1.2. Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью	У 60% детей – 7 баллов У 50% детей – 6 баллов У 40% детей – 5 баллов
1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% охвата – 8 баллов
Критерий 2. Внедрение современных информационных технологий	
2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении;	использует систематически – 10 баллов; использует периодически –

	7 баллов
Критерий 3.	
3.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
3.2. Наличие публикаций	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
3.3. Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень. 7 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – уровень ОУ
3.4. Победители конкурса логопедических кабинетов.	10 баллов – первое место 7 баллов – второе место 5 баллов – третье место Устанавливается сроком на один учебный год.
Критерий 4. Включенность в методическую работу	
4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ.
4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
4.3. Участие в работе творческих групп	3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ.
Критерий 5. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	
5.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов.
Критерий 6. Взаимодействие со специалистами	
6.1. Проведение совместной работы: - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья.	2 балла
- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	2 балла
- со специалистами с учреждениями здравоохранения	2 балла

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *методиста*

Критерии эффективности	Показатели эффективности деятельности	макс. кол-во баллов
------------------------	---------------------------------------	---------------------

деятельности		
1. Соответствие деятельности методиста установленным требованиям	1.1 Отсутствие нарушений в деятельности методиста, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга	15
	1.2.Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей услуг	10
2.Методическое сопровождение образовательного процесса	2.1.Методическое сопровождение образовательного процесса деятельности педагогических работников по разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам	10
	2.2. Разработка, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.	5
	2.3. Участие в разработке учебных пособий, методических материалов	5
3.Успешность методической работы	3.1.Разработка предложений по повышению эффективности состояния учебно-методической, воспитательной работы на основе анализа	5
	Организация проведения конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д.	5
4.Участие в разработке основной образовательной программы учреждения	да/нет	10
5.Составление расписания уроков	да/нет	15
6.Совершенствование собственной профессиональной деятельности	6.1.Обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания, передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования, включая индивидуальный опыт педагогических работников	5

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – организатора, старшей вожатой

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов. Баллы очной формы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.

		<p>Заочные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 2 балла; Призеры – 1 балл</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 4 балла; Призеры – 2 балла</p> <p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 4 балла</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 8 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.</p>	<p>Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов</p> <p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>Заочные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 2 балла; Призеры – 1 балл</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 4 балла; Призеры – 2 балла</p> <p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 4 балла</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 5 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<p>1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой</p>	<p>1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов. Баллы очной формы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Заочные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 2 балла; Призеры – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 4 балла; Призеры – 2 балла Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 4 балла Международный уровень (за каждое призовое место) – 8 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>

	<p>1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.</p>	<p>Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Заочные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –2 балла; Призеры – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 4 балла; Призеры – 2 балла Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 4 балла Международный уровень (за каждое призовое место) – 5 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>1.3. Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, фестивалях, конференциях всех уровней.</p>	<p>Примечание: считать участие по мероприятиям муниципального уровня и выше, баллы суммируются. 50 % и выше – 3 баллов; 40 % обучающихся -2 балла; 30 % обучающихся – 1 балл</p>
	<p>1.4. Охват обучающихся общешкольными мероприятиями, проводимыми в каникулярное время.</p>	<p>41-49% - 3 балла; 50-69% - 4 балла; 70-89% - 5 баллов; 90-100% - 6 баллов. Примечание: % охвата считать от общего количества обучающихся, мероприятия, проведенные за полугодие, суммируются и определяется средний балл.</p>
	<p>1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.</p>	<p>По 1 баллу за каждый договор. По 1 балла за каждое совместное мероприятие.</p>
	<p>1.6. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках, общешкольных мероприятиях. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.</p>	<p>Региональный и выше -3 балла; Муниципальный – 2 балла; Школьный – 1 балл.</p>

2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	2.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	15 баллов – международный уровень; 10 баллов – всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Подтверждается страницами сборника.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
3. Включенность в методическую работу	3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	3.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	3.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	3.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 балла (скриншоты страниц личного сайта).
	3.2. Зафиксированное личное участие в работе интернет-сообществ.	5 балла (скриншоты личных страниц в интернет-сообществах).
	3.3. Регулярное освещение деятельности вожатого на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.

5. Общественная деятельность	5.1. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заведование гаражом и др.).	5 баллов.
	5.2. Замена классного руководства.	5 баллов - 1 неделя.
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	6.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	6.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагогов дополнительного образования*

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Позитивные результаты деятельности	
1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89%
1.2. Участие обучающихся в кружках в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий	4 балла – более 1 раза в четверть 2 балла - 1 раз в четверть
1.3. Участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
Критерий 2. Профессиональные достижения	
2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
2.2. Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень; 1 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет- публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
2.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ

Критерий 3. Включенность в методическую работу	
3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ
Критерий 4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	
4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога дополнительного образования со стороны родителей и учащихся.	3 балла

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инструктора по физической культуре*

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Позитивные результаты деятельности	
1.1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени	5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры
1.2. Охват учащихся утренней гимнастикой	5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры
1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта	10 баллов – свыше 30% учащихся 5 баллов – 20-30% учащихся
1.4. Результаты участия в городской спартакиаде	10 баллов – 1 место 7 баллов – 2 место 5 баллов – 3 место 3 балла - 4-7 места 2 балла - 8-10 место
1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта	1 балл за группу
Критерий 2. Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре обучающимися и их родителями	
2.1. Наличие позитивных отзывов в адрес инструктора со стороны родителей и учащихся.	2 балла – при наличии
2.2. Привлечение к работе в качестве судьи соревнований	3 балла – региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень. Баллы суммируются за каждый факт судейства

3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *преподавателя-организатора ОБЖ*

Показатели критериев	Количество баллов
Критерий 1. Позитивные результаты деятельности	
1.1. Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста	10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт
1.2. Выполнение плана обучения по ГОиЧС	5 баллов – 100% выполнение плана
1.3. Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл;

	<p>Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Примечание: общая сумма баллов по данному показателю не может превышать 30 баллов.</p>
Критерий 2. Профессиональные достижения	
2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
2.2. Наличие публикаций	<p>2 балла – всероссийский уровень; 1 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет- публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p>
2.3. Наличие обобщенного опыта работы	<p>3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ</p>
3. Включенность в методическую работу	
3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.</p>
3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	<p>5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ</p>
4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	
4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	2 балла – при наличии

3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заведующего библиотекой, библиотекаря*

Критерии	Описание критериев	Количество баллов
Интенсивность и качество работы	Сохранение основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим периодом/аналогичным периодом прошлого года	1 (за каждый показатель)
	Рост основных показателей (читаемость,	2 (за каждый показатель)

	посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим периодом/аналогичным периодом прошлого года	
	Эффективность работы по развитию читательской грамотности читателей (по результатам анализа на основе исследования, мониторинга, посещения и т.п.)	3 (за положительный результат)
	Наличие авторской программы внеурочной образовательной деятельности	5
	Качественное ведение документации без предъявления замечаний	1
	Организация и проведение имиджевых мероприятий	1 (за каждое мероприятие)
	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки (ведение электронных баз данных, ведение и пополнение сайта, формирование базы полнотекстовых документов, создание информационных продуктов)	2 (за каждый показатель)
	Разработка и реализация программы развития ИБЦ на 3-5 лет	1-2
	Исполнение плана работы в полном объеме	1
	Выполнение требований ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» N 436-ФЗ от 29 декабря 2010 г.	1
	Наличие традиций и атрибутики ИБЦ	1 (за каждый показатель)
	Степень удовлетворенности пользователей работой педагога-библиотекаря	50-60% - 1 61-80% - 2 81-100% - 3
Диагностическая работа	Участие педагога-библиотекаря в исследованиях, мониторингах, анкетированиях, тестированиях и т.п. формах диагностических процедур	1
	Разработка и реализация исследовательской деятельности	3
Проектная деятельность	Участие педагога-библиотекаря в проектной деятельности	1
	Организация работы по осуществлению проектной деятельности	1
	Разработка и реализация проектной деятельности	3
Массовая работа	Активное участие педагога – библиотекаря в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на уровне школы	1
	Активное участие педагога – библиотекаря в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на муниципальном уровне	2
	Активное участие педагога – библиотекаря в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на региональном уровне	3
	Активное участие педагога – библиотекаря в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на федеральном уровне	4
	Использование средств ИКТ и электронных ресурсов при проведении мероприятий	1 (за каждое мероприятие)
	Участие в массовых общешкольных мероприятиях не библиотечного профиля	1 (за каждое мероприятие)
	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри

	Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	1
	Выполнение функций эксперта	3-5
Выставочная работа	Использование нестандартных форм выставочной работы	1 (за каждое наименование)
	Организация выставок за пределами плана работы, по запросам и т.п.	1 (за каждое мероприятие)
	Эффективность выставочной деятельности, выраженная в объеме выданных документов каждой выставки	40-50% - 0,5 51-60% - 1 61-70% - 1,5 71-80% - 2 81-90% - 2,5 91-100% - 3
Работа с фондом	Расстановка фонда в соответствии с требованиями по организации библиотечного дела (соблюдение принципов расстановки, расстановка отраслевых документов в соответствии с ББК, визуальное оформление)	1
	Выполнение операций, выходящих за пределы требований Положения об ИБЦ, Положения о библиотечном фонде, должностной инструкции педагога-библиотекаря	2
	Организация и проведение акций по сбору документов, поступающих в библиотечный фонд на безвозмездной основе	2
	Проведение регулярных профилактических работ по сохранности фонда	1 (за каждое мероприятие)
	Осуществление реклассификации книжного фонда	2
	Регулярное пополнение фонда краеведческих документов	1
	Оригинальность оформления фонда (наличие нестандартных разделителей, использование авторских брендов, логотипов, творческих элементов и т.п.)	1 (за каждый показатель)
Библиографическая деятельность	Организация индивидуального и коллективного информирования пользователей	2
	Наличие каталогов и картотек	1 (за каждый показатель)
	Разработка библиографических, методико-библиографических документов (закладки, буклеты, аннотированные списки, баннеры и т.п.)	2 (за каждое наименование)
Консультативная работа	Подбор документов и информирование по вопросам профессионального самоопределения на основе запросов, проведенных исследований	1 (за каждый запрос)
	Организация и сопровождение читательской деятельности учащихся с ОВЗ (наличие самостоятельного раздела в плане работы, определение читательского профиля, разработка индивидуальной программы чтения, составление рекомендательных списков литературы, проведение бесед, индивидуальное информирование по запросу читателя и т.п.)	1 (за каждый показатель)
	Разработка программ чтения на основе запросов учащихся, педагогов, родителей	1 (за каждое наименование)
	Проведение мероприятий по поддержке и сопровождению семейного чтения	1 (за каждое мероприятие)
	Составление рекомендательных списков литературы с учетом результатов психологического профиля читателя	1 (за каждое наименование)

	Проведение библиотерапевтических мероприятий	2 (за каждое мероприятие)
	Консультирование читателей по вопросам работы с электронными документами (критерии поиска и отбора информации, критический отбор информации, безопасное пользование Интернетом и т.п.)	1 (за каждое мероприятие)
Конкурсная деятельность	Участие педагога-библиотекаря в конкурсах, грантах	2
	Организация работы по проведению конкурсов	1
	Создание и проведение конкурсов	3
Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	3 (за каждый показатель)
	Публикация на муниципальном уровне	2
	Публикация на региональном уровне	3
	Публикация на федеральном уровне	4
	Обобщение опыта работы в публикациях	3
	Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	3 (за каждое мероприятие)
	Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	2 (за каждое мероприятие)
	Разработка информационных образовательных ресурсов	2 (за каждое наименование)
	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	2 (за каждое мероприятие)
Инновационная деятельность	Применение инновационных элементов, форм и технологий в библиотечной деятельности	1 (за каждый показатель)
Работа с читателями	Создание и организация деятельности читательского актива (наличие и реализация самостоятельного раздела плана работы)	3
	Охват библиотечным обслуживанием учащихся 1-4 классов	70-80% - 1 81-90% - 2 91-100% - 3
	Охват библиотечным обслуживанием учащихся 5-9 классов	70-80% - 3 81-90% - 4 91-100% - 5
	Охват библиотечным обслуживанием учащихся 10-11 классов	70-80% - 4 81-90% - 5 91-100% - 6
	Охват библиотечным обслуживанием педагогов школы	70-80% - 4 81-90% - 5 91-100% - 6
Участие в художественной самодеятельности	Членство в коллективе	1
	Участие в смотрах и конкурсах	2
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление и образцовое содержание, в соответствии с нормативными требованиями кабинета, закрепленного помещения, музея, рекреации и т.д., сохранность техники).	Наличие оформленного кабинета	2
	Участие в оформлении рекреаций и других помещений	1 (за каждое мероприятие)
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту	1
	Сохранность оборудования	2
	Отсутствие замечаний	1
Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	2 (за каждый показатель)
Сотрудничество с организациями, общественными	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве	2 (за каждый показатель)
	Участие в совместных мероприятиях	1 (за каждое мероприятие)

объединениями		
Общественная работа	Выполнение общественных поручений	1 (за каждый показатель)
	Работа в профсоюзной организации	1
	Работа в профессиональных общественных организациях	2

3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **специалиста по кадрам**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	20 баллов
	Качество исполнения приема-увольнения работников, табелей учета рабочего времени по учебно-вспомогательному и тех. персоналу и др.	25 баллов
	Соблюдение сроков исполнения отчетов	10 баллов
	Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	10 баллов
	Соблюдение сроков исполнения трудовых договоров, дополнительных соглашений с работниками школы	10 баллов
	Организация своевременного прохождения работниками школы медицинского осмотра, гигиенической аттестации	15 баллов
	Предоставление отчета в ПФР (льготный перечень),	15 баллов
	Помощь в оформлении пенсии работникам	10 баллов
	Предоставление в ПФР отчета СЗВ –М, СЗВМ-стаж, СЗВ-ТД	20 баллов
	Работа с электронными трудовыми книжками	10 баллов
	Ведение личных дел работников без замечаний	5 баллов
ИТОГО		150 баллов

3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **секретаря, делопроизводителя**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	10 баллов
	Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов
	Оперативность доведения сроков приказов, распоряжений до исполнителя	10 баллов
	Оперативная работа с электронной почтой	10 баллов
	Ведение банков данных, необходимых для работы школы	10 баллов
	Оформление документации при приеме/отчислении учащихся без замечаний	10 баллов

ИТОГО	Ведение реестра приказов по основной деятельности, по движению учащихся	5 баллов
		50 баллов

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **сторожа**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	1
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	4
	Контроль за входом-выходом посетителей	6
	Ночной обход здания и территории	1
ИТОГО		12 баллов

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **вахтера**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	5 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременные действия	5 баллов
	Надлежащий контроль за входом-выходом посетителей	5 баллов
	Контроль за выдачей ключей (отсутствие замечаний)	10 баллов
	Качественное выполнение разовых поручений зам. директора по АХР	10 баллов
ИТОГО		50 баллов

3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **рабочего по обслуживанию зданий, слесаря**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов

Позитивные результаты деятельности	Исправная работа обслуживаемых приборов, оборудования.	7 баллов
	Качественное выполнение разовых поручений зам. директора по АХР	5 баллов
	Своевременное проведение текущих ремонтных работ по выполнению заявок	10 баллов
	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	3 балла
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны педагогов на несвоевременные действия	5 баллов
ИТОГО		35 баллов

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженера**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа компьютерной техники	15 баллов
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	10 баллов
	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	15 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	5 баллов
	Качественное техническое сопровождение электронной почты общеобразовательного учреждения	5 баллов
ИТОГО		50 баллов

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **заведующего хозяйством**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Обеспечение материально-технической базы школы в полном объеме, самостоятельность в решении хозяйственных вопросах	15 баллов
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда	20 баллов

	Подготовка и организация ремонтных работ, обеспечение необходимыми строительными материалами	20 баллов
	Обновление учебно-наглядных пособий.	10 баллов
	Качественная работа с поставщиками материалов и оборудования	20 баллов
	Подготовка документации к сертификации, лицензированию, своевременное грамотное аккуратное ведение документации	15 баллов
	Подготовка документов по ЧС	15 баллов
	Ведение и опубликование документов на сайте bus.gov.ru . Подготовка и отчетность финансовых документов	20 баллов
	Наличие позитивных отзывов в адрес завхоза со стороны учащихся, родителей, педагогов.	5 баллов
	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	10 баллов
ИТОГО		150 баллов

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности		5 баллов
	Качество ежедневной уборки помещений.	
	Качество генеральной уборки помещения	5 баллов
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	5 баллов
	Подготовка ОУ к новому учебному году (назначение на год)	5 баллов
	Подготовка ОУ к осенне-зимнему периоду	5 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременные действия	5 баллов
ИТОГО		35 баллов

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта, лаборанта химического анализа

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Сохранность лабораторного оборудования	2 балла
	Своевременное устранение неполадок оборудования	2 балла
	Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	2 балла
ИТОГО		6 баллов

3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора хлораторной установки

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Обеспечение своевременного набора воды в бассейн	2 балла
	Участие в текущем ремонте обслуживаемого оборудования и аппаратуры.	8 баллов

	Проведение профилактический осмотра оборудования и аппаратуры	2 балла
	Обслуживание хлораторной установки, пуска и установки оборудования	10 баллов
	Отсутствие жалоб	2 балла
	Ведение документации	1 балл
ИТОГО		25 баллов

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХР

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (макс. 150 баллов)		
Соответствие образовательной среды санитарно-гигиеническим нормам.	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: - питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов -отсутствие грызунов, тараканов	20 баллов
	-Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	20 баллов
	Отсутствие Предписаний Роспотребнадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение)	15 баллов
	Своевременная и без замечаний подготовка школы к началу учебного года (осенне/зимнему периоду).	15 баллов
Благоустройство территории школы	- соответствие спортивной площадки нормативным требованиям - озеленение школы и прилегающей территории	15 баллов
	- обеспечение своевременной и качественной уборки территории школы (уборка снега, мусора)	15 баллов
Соблюдение требований пожарной и электробезопасности (ППЭУ).	- Отсутствие нарушений, работа АПС	10 баллов
	- внеплановые проведения проверок системы пожаротушения в школе. Эвакуация персонала и учащихся, согласно планам эвакуации	15 баллов
	Обеспеченность учреждения в полном объеме средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния.	10 баллов
Организация антитеррористической защищенности	- отсутствие претензий к работе контрольно-пропускного режима	15 баллов
Участие в организации работы котельной	-Организация разработки и внедрение организационно-технических мероприятий по повышению надежности работы котельного оборудования. -бесперебойное теплоснабжение школы в соответствии с графиком, безопасная работа оборудования.	15 баллов
Стабильность обслуживающего персонала	Отсутствие увольнений среди тех. персонала ОУ по конфликтным ситуациям, отсутствие текучести кадров	10 баллов
Эффективность управленческой деятельности (макс. 50 баллов)		
Наличие нормативной документации, обеспечение качественного ведения.	Качественное ведение и своевременное предоставление отчетной документации, в т.ч. устранение замечаний актов проверок с первого раза.	10 баллов
Рациональное	- своевременное и целевое расходование	15 баллов

использование денежных средств	денежных средств; - своевременное предоставление финансовой отчётности - своевременная постановка на баланс школы оборудования	
Экономия денежных средств	Снижение расходов по электроснабжению, водоснабжению, теплоснабжению.	10 баллов
ИТОГО		210 баллов

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **водителя автобуса**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	5 балл
	1.2. Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса	1 балл
	1.3. Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	10 баллов
	1.4. Обеспечение безопасной перевозки детей	4 балл
	1.5. Соблюдение техники безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	4 балл
	1.6.Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса	4 баллов
	1.7.Отсутствие ДТП, замечаний	7 баллов
ИТОГО		35 баллов

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженера**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа компьютерной техники	15 баллов
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	10 баллов
	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	15 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	5 баллов
	Качественное техническое сопровождение электронной почты общеобразовательного учреждения	5 баллов
ИТОГО		50 баллов

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженера (по безопасности дорожного движения)**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб на транспортное обслуживание автобусом	5 баллов
	1.2. Систематический контроль за соблюдением трудового законодательства водителем правил дорожного движения и правил технической эксплуатации школьного автобуса	5 баллов
	1.3. Контроль за соблюдением административного законодательства	3 балла
	1.4. Контроль за соблюдением безопасной перевозки детей	5 баллов
	1.5. Соблюдение техники безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	2 балла
	1.6.Ведение учета и отчетности по безопасности движения без замечаний	3 балла
	1.7.Отсутствие ДТП	2 балла
ИТОГО		25 баллов

3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **медицинской сестры**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	1.своевременность и правильное оказание сестринской помощи;	5 баллов
	2.надлежащее выполнение требований санитарно-эпидемиологического надзора	1 балл
	3.соблюдение требований «Этического кодекса медицинской сестры», принципов медицинской этики и Деонтологии	1 балл
	4.своевременность и правильное оказание доврачебной помощи	5 баллов
ИТОГО		12 баллов

3.4.26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **дворника**

Критерии	Показатели	Максимально допустимое количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Уровень решения конфликтных ситуаций	10 баллов
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	8 баллов
	Подготовка территории к новому учебному году	10 баллов
	Подготовка территории ОУ к осенне-зимнему периоду	10 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременные действия	5 баллов
ИТОГО		48 баллов

3.4.27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **воспитателя**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Превышение плановой наполняемости групп	1реб. – 5 б 2 реб. – 10 б 3 реб. – 15 б 4 реб. – 20б 5 - 25б
2	Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом (по результатам анкетирования), отсутствие обоснованных жалоб.	80-90%- 6б 91–95% - 8б 96-100% - 10б налич. жалоб (-5б)
5	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма)	Отсутств. травм -5б Наличие- -5б
6	Качественное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации	5б
7	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС условиям реализации ООП ДО	50-70% - 5б Свыше 70- 7б
8	Организация и проведения образовательной деятельности в процессе режимных моментов (организационная и самостоятельная деятельность детей, прогулка)	5б
9	Участие в инновационной деятельности	7б
10	За разработку и реализацию авторских технологий, программ, обобщение АПО	Муниц уровень-6б Регион ур- 8б Федер. ур.- 10б
11	Представление собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ)	Муницип.ур.- 5б Регион. ур.- 7б Всероссий.- 8б Международ- 9б Заочно- 5бал
12	Профессиональная экспертная деятельность (член жюри конкурсов, творческих, рабочих групп)	5б
13	Выступление на семинарах, конференциях, педчтениях и др.формы методической работы (при наличии подтверждающих материалов)	Уровень ОУ- 1б Муницип - 3б Регион. ур.- 5б Междунар. ур.- 7б
14	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (город, регион, Россия, международные)	Победит.-10б(в заочном-7) Призёр- 8б, (в заочном-5) Лауреат-5б(в заочном-3б) При условии победы в нескольких конкурсах оценивается по одному наивысшему показателю с выплатой в течение года.
14	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	10б
15	За результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования.	Очный этап: Победитель (регион уровень)-10б Лауреат междун уровень- 8 б; Участник- 5б; Победитель регион. уровня- 8б лауреат- 6б;участник-4б; Победитель муниципал. уровня- 8б; Лауреат- 5б Участник- 3б

		Заочно-между-5б Всерос-4б Регион-3б Муниц-2б
16	Качественная работа по дошкольному образованию, за работу с семьями неорганизованных детей	Работа в консультационных центрах, Центрах игровой поддержки и др.- 5 б
17	Выполнение общественно-значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборках, других производственных мероприятиях)	Взаимозаменяемость - 2б за 1 день;(до 40б.) За 1 меропр-2б
18	Обеспечение своевременной оплаты родителей за содержание ребёнка в дошкольной группе (присмотр и уход)	3 б
19	Проведение открытых мероприятий, утренников, праздников	2б
20	Высокий уровень функционирования (посещение дошкольной группы детьми)	Не менее 80%-8б
21	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДГ	5б
22	Высокая коррекционная работа с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	5б
23	Педагогам (молодому квалифицированному специалисту); -вновь принятому на работу педагогу - педагогу по выходу из декретного отпуска	50б
24	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни» не превышает средний городской показатель- 10б
25	Владение и использование в работе _информационно-коммуникационных технологий. Размещение на официальном сайте школы педагогически значимых материалов	5 б
26	Наличие публикаций	Уровни: Муницип.- 2б Регионал.- 3б Всероссий- 4б Междунар.- 5б
27	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	5б (рез-ты монитор)
28	За непрерывный стаж работы в дошкольной группе	2-5 л-3б 6-10л- 6б 11-15- 10б Св.15л- 15б
	ИТОГО:	

3.4.28. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы
-------	----------	-------

1	Превышение плановой наполняемости групп	1реб. – 3 б 2 реб. – 4 б 3 реб. – 5 б 4 реб. – 6б 5 дет.- 7 б
2	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма)	Отсутствие травм -5 б Наличие- минус 5б
3	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана ДО, ведение документации	5б
4	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС к условиям реализации ООП ДО	50-70% - 3б Свыше 70% -5 б
5	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги (материалы анкетирования,соц. опроса , позит. отзывы). При наличии жалоб - -5б	80-90%- 6б 91-95%- 8б 100%- 10б
6	Участие в инновационной деятельности	7б
7	За разработку и реализацию авторских технологий, программ, обобщение АПО	Муниц ур.-6б Регион ур- 8б Федер. ур.- 10б
8	Представление собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ)	Муницип ур.- 5б Регионал.ур.- 7б Всеросси.- 8б Междунар. ур 9б
9	Профессиональная экспертная деятельность (член жюри конкурсов, творческих, рабочих групп)	5б
10	Выступление на семинарах, конференциях, педчтениях и др.формы методической работы (при наличии подтверждающих материалов)	Уровень ОУ- 1б Муницип - 3б Регион. ур.- 5б Междунар. ур.- 7б
11	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (город, регион, Россия, международные)	Победит.-10б(в заочном-5б) Призёр- 8б, (в заочном-3б) Лауреат-5б(в заочном-2б)
12	Выявление творческих способностей детей и их сопровождение в ОУ.	5б
13	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования.	Очный этап: Победитель (регион. уровень)-10б Лауреат между уровней- 8 б; Участник- 5б; Победитель регион. уровня- 8б Лауреат- 6б ;участник-4б; Победитель муниципал. уровня- 8б; Лауреат- 5б Участник- 3б Заочно- 3б(победитель, призер)
14	Качественная работа по дошкольному образованию, за работу с семьями неорганизованных детей	Работа в консультационных центрах, Центрах игровой поддержки и др.- 5 б
15	Выполнение общественно-значимой деятельности	Взаимозаменяемость - 2б

	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборках, других производственных мероприятиях)	за 1 день;(до 40б.) По 2б
16	Владение и использование в работе информационных и коммуникационных технологий. Размещение на официальном сайте школы педагогически значимых материалов.	5 б
17	Результативное взаимодействие с педагогами ОУ. Подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей в помещении и на участке. Помощь в оформлении музыкального уголка в группе	10 б
18	Высокая коррекционная работа с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	5б
19	Педагогам (молодому квалифицированному специалисту); -вновь принятому на работу педагогу - педагогу по выходу из декретного отпуска	50б
20	Наличие публикаций	Уровни: Муниципальн- 2б Региональный- 3б Всероссийский- 4б Международный- 5б
21	За непрерывный стаж работы в дошкольной группе	2-5 л-3б 6-10л- 6б 11-15- 10б Св.15л- 15б
	ИТОГО:	

4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

4.1. В случае несогласия с решением о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Согласовано:
 Председатель ПК
 _____ А.А. Шкуркин
 « ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждаю:
 Директор МБОУ СОШ № 50
 г. Белгорода
 _____ Е.В. Галеева
 « ____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Белгорода заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2020 – 2022 годов руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (в рублях)	Срок выполнения	Ответственные	Количество работников, которым улучшены условия труда
I. Организационные мероприятия							
1.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	шт.			В течение года	Инженер по ОТ	110
2.	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				Июль, декабрь 2 раза в год	Зам. директора по АХР, инженер по ОТ	110
3.	Обеспечение кабинетов в соответствии с требованиями по охране труда	шт.			Август, ноябрь, февраль, май	Инженер по ОТ	110
4.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда				В течение года по плану	Инженер по ОТ	
5.	Обучение и проверка знаний по охране труда				Август – сентябрь, декабрь - январь	Инженер по ОТ	110

6.	Контроль по охране труда I, II, III ступени				В течение года	Все заместители директора	
7.	Организация экспертизы условий труда в кабинетах повышенной вредности (химия, информатика)		4		Август, март	Инженер по ОТ, зам. директора	4

II. Технические мероприятия

1.	Мероприятия по закрытию теплового контура и утепления здания школы	м			Август - октябрь	Зам. директора по АХР	110
2.	Ремонт рекреаций	м ²	2000		Июль – август 2020, 2021, 2022 г.	Зам. директора по АХР	110
3.	Ремонт сантехники и канализации	шт.			2020-2022 гг.	Зам. директора по АХР	110
4.	Устройство ландшафта, приобретение цветов для клумб	шт.	500		2020-2022 гг.	Зам. директора по АХР	
5.	Текущий ремонт спортивного зала	м ²	300		2020 г.	Зам. директора по АХР	
6.	Приобретение лыж	компл.	5		2021-2022 г.	Зам. директора по АХР	

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1.	Контроль за состоянием освещённости в кабинетах (замена ламп дневного света)	шт.	240		В течение года	Зам. директора по АХР	110
2.	Ремонт в санитарно – бытовом помещении в полном соответствии с нормами СанПин (техперсонал)			5000	Июль - август	Зам. директора по АХР	110
3.	Поддержание функционирования кулеров, приобретение кулеров	шт.	4		В течение года	Зам. директора по АХР	100 %
4.	Внедрение системы мер по профилактике дорожно – транспортного травматизма				В течение года	Инженер по ОТ	100 %
6.	Стирка постельного белья	кг	500		в течение года	Зам. директора по АХР	
7.	Дезинсекция, дератизация				в течение года	Зам. директора по АХР	

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1.	Приобретение индивидуальных средств защиты для работников			6000	в течение года	Зам. директора по АХР	12
2.	Приобретение моющих и хлорсодержащих средств			50000	в течение года	Зам. директора по АХР	12
3.	Контроль за хранением и использованием легко воспламеняющихся и горючих жидкостей (кабинеты химии, физики)				в течение года	Инженер по ОТ, зам. директора	4

V. Мероприятия по пожарной безопасности

1.	Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения	шт.	50		Август - сентябрь	Зам. директора по АХР	50
2	Замеры сопротивления изоляции учреждения.	усл. ед.	1		Август	Зам. директора по АХР	110

Разработал инженер по ОТ

Кириченко И.Е.

Перечень профессий и должностей работников муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 50 г. Белгорода, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами

1. Лаборант химии - 100 г. туалетного мыла и 200 г. хозяйственного мыла (на месяц).
2. Лаборант физики - 100 г. туалетного мыла и 200 г. хозяйственного мыла (на месяц).
3. Уборщик помещения - 100 г. туалетного мыла и 200 г. хозяйственного мыла, (на месяц).
4. Сантехник - 300 г. стирального порошка, 100 г. туалетного и 200 г. хозяйственного мыла (на месяц).
5. Учитель технического труда – 100 г. туалетного мыла, 200 г. - хозяйственного мыла (на месяц).

Нормы выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты

1. Халат рабочий - 1 шт. в год (библиотекарь, дворник, лаборант, уборщик)
2. Костюм рабочий - 1 шт. в год (дворник, слесарь - сантехник, рабочий по обслуживанию здания)
3. Рукавицы комбинированные - 6 пар в год (дворник, слесарь – сантехник, рабочий по обслуживанию здания)
4. Перчатки резиновые - 4 пары в год (лаборант, слесарь) 12 пар в год (уборщик)
5. Защитные очки – до износа (лаборант, учитель технического труда)
6. Сапоги резиновые - 1 пара на год (слесарь, уборщик)

СМЕТА

расходов на мероприятия по охране труда

1. Халат рабочий – 1 000 руб. x 17 = 17 000 руб.
2. Костюм рабочий – 1 500 руб. x 4 = 6 000 руб.
3. Рукавицы – 40 руб. x 25 = 1 000 руб.
4. Защитные очки – 60 руб. x 2 = 120 руб.
5. Перчатки резиновые – 30 руб. x 96 = 2 880 руб.
6. Сапоги резиновые – 260 руб. x 2 = 520 руб.

Разработал заместитель директора по АХР

Коськов А.А.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью.

Листов 104

Директор МБОУ СОШ №50 г. Белгорода

Е.В. Галева

«9» сентября 2012 г.

