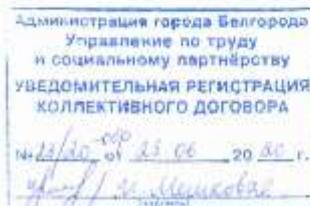


Управление образования комитета по социальной политике
администрации города Белгорода

Коллективный договор МБОУ «Лицей № 32»

**Принят на собрании трудового
коллектива лицея № 32**

Протокол № 2 от 26 июля 2020 года



Белгород, 2020 год

Коллективный договор

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2020-2023 годы и действует с момента подписания.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 32» в лице председателя первичной профсоюзной организации Блохиной В.А., с одной стороны и работодателем в лице директора лицея №32 Перестенко Н.В., 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.

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.

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 ухудшению положения работников.

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

1.11. 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, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами.
- перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров;
- положение о премировании работников;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.12. 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. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в пять лет. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется

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).

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

2.4. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений (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 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 – 2023 годы от 27.02.2019 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 г., 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 преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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);
 - во время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях) 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;
 - 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.

Работодатель 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 лицее 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 (сентябрь, октябрь, 3 урока), 35 минут (ноябрь, декабрь, 4 урока), 45 минут (январь-май, 4 урока), во 2-11 классах - 45 минут (на основании Устава учреждения).

4.2. Режим работы лицея 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. Режим работы сторожей и вахтеров определяет работодатель лица в соответствии с производственной необходимостью.

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 им 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 классным руководителям лицаа последний день каникул для изучения жилищно-бытовых условий учащихся, повышения квалификации в методическом центре, библиотеках города, для обобщения передового педагогического опыта.

4.19. 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).

4.20. 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).

5. Оплата и стимулирование труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников МБОУ «Лицей №32» 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 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. 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. 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 соблюдения 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.

6.4. 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 постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.8. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников, продолжающим обучение (школьного возраста).

6.9. Отмечать юбилеи работникам лица от 50 лет и выше (через каждые 5 лет) – 1 тыс. руб., рождение детей – 3 тыс. руб., бракосочетание – 3 тыс. руб.

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

6.11. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям школьного возраста работников лица.

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

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

6.14. Оказывать помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в соответствии с законодательством РФ.

6.15. Оказывать материальную помощь сотрудникам лица, оказавшимся в сложной жизненной ситуации (смерть близких людей) – 3 тыс. руб.

6.16. Оказывать материальную помощь многодетным семьям и матерям-одиночкам в размере 2 тыс. руб. один раз в год, сотрудникам за многолетний труд и в связи с уходом на пенсию (проработавшим более 10 лет) - 5 тыс. руб., продолжительной болезнью - 3 тыс. руб.

6.17. Предоставлять работникам кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- свадьбы самого работника - 2 дня;
- свадьбы его детей - 1 дня;
- рождения ребёнка, отцу - 1 дня;
- похорон близких родственников - 3 дня;
- проводов детей в Армию - 1 день.

6.18. Предоставлять работникам кратковременный отпуск с сохранением заработной платы, проработавшего учебный год без больничного листа – 2 дня.

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

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 работодатель 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.

Вести 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 (председателю – 15 баллов, членам – 5 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. № 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 – в размере 3 тыс. руб.;
- свадьбы работника – 3 тыс. руб.;
- рождения ребенка – 3 тыс. руб.;
- лечения в стационаре и перенесенных операций – 3 тыс. руб.;
- одиноким матерям – один раз в год – 2 тыс. руб.;
- нахождения в тяжелом материальном положении – 5 тыс. руб.;
- юбилея (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет; для мужчин - 60, 65, 70, 75, 80 лет) – 2 тыс. руб.

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 работодатель и профком.

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 22.04.2020 года сроком на 3 года. Протокол № 2 от 22.04.2020 года.

Директор лицея № 32

_____ Н.В. Перестенко

Председатель профкома

_____ Блохина В.А.

Приложение № 1

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №32» г. Белгорода

Утверждено на общем собрании трудового коллектива Протокол № 3 от «06» 05. 2020г. Согласовано Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Лицей №32»  В.А. Блохина	Введено в действие Приказ № 243-ОД от «31» 05. 2020г. Директор МБОУ «Лицей № 32» г. Белгорода  И.И. Перестенко
---	--

**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 32» города Белгорода.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №32» г. Белгорода (далее Учреждение), регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273 «Об образовании в РФ» и иными нормативными правовыми актами различных уровней порядок приема 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. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими правилами, трудовым договором.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для эффективной работы и повышения производительности труда, формированию коллектива профессиональных работников Учреждения.

1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора.
- 2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у работодателя.
- 2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника в экземпляре трудового договора, который хранится в Учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать законодательству.
- 2.4. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.5. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Учреждения следующие документы:
- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - в) документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;;
 - г) свидетельство идентификационного налогового номера;
 - г) лица, принимаемые на работу на должность, требующей специальных знаний в соответствии с требованиями Единого тарифно – квалификационного справочника, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку;
 - д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
 - ж) справку из органов внутренних дел об отсутствии судимости и факта уголовного преследования или о его прекращении по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел (ФЗ от 23 декабря 2010 г. N 387-ФЗ).

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания работником и директором Учреждения, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению директора 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. На основании приказа о приёме на работу директор Учреждения обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника, в случае, если работа в Учреждении является для работника основной.

2.10. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, правилам пожарной безопасности.

2.11. 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.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Трудовые книжки (бумажные) работников Учреждения хранятся в Учреждении. Трудовая книжка директора хранится в органах управления образованием городского округа «Город Белгород». Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (электронно), инспектор по кадрам обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.14. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из копий документов об образовании и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приёме на работу, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. После увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.16. О приёме работника в Учреждение делается запись в книге учёта личного состава.

2.17. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 01 января по 31 декабря). При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.18. С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

2.19. При изменениях в организации работы Учреждения (изменения режима работы, количества учебных классов, введения новых форм образования и т.д.) допускается, продолжая работу в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существующих условий труда работника, системы размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие.

Работник об этом должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

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

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом директора Учреждения в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором Учреждения заявления работника об увольнении.

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

2.23. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными

федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.24. Расторжение трудового договора по инициативе директора учреждения производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации работников Учреждения за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

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

2.27. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.28. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности работнику невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от её получения, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.29. В день увольнения (последний день работы) администрация Учреждения обязана произвести с работником окончательный расчёт. Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения.

3.1. Непосредственное управление осуществляет директор.

3.2. Директор Учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. пользоваться всеми правами работодателя, предусмотренными трудовым законодательством, по отношению к работникам Учреждения;

3.2.2. формировать штатную численность персонала;

3.2.3. подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.2.4. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.2.5. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.2.6. привлекать к дисциплинарной ответственности работников учреждения;

3.2.6. 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 финансовые выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся финансовых средств;

3.2.7. издавать обязательные для исполнения участниками образовательного процесса приказы и распоряжения, утверждать решения, принятые органами самоуправления Учреждения;

3.2.8. в связи с сокращением численности обучающихся и (или) уменьшением количества часов по учебным планам, при уменьшении нагрузки менее 18 часов проводить мероприятия по сокращению численности штатов в установленном законом порядке;

3.2.9. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников;

3.2.10. присутствовать в классах на занятиях, проводимых с обучающимися;

3.2.11. утверждать локальные акты.

3.3. Директор Учреждения обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. своевременно предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с утверждённым графиком;

3.3.3. обеспечивать работу по хранению, заполнению, учёту движения, выдаче трудовых книжек и вкладышей к ним работников Учреждения;

3.3.4. знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.3.5. контролировать выполнение образовательных программ;

3.3.6. заботиться о престиже Учреждения, пропаганде его передового опыта и творческих достижений;

3.3.7. осуществлять контроль за выполнением образовательной, финансовой деятельности, требований безопасности и другими видами деятельности;

3.3.8. распределять учебную нагрузку, устанавливать ставки заработной платы, определять виды доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств;

3.3.9. контролировать совместно с заместителями директора деятельность педагогов, в том числе путём посещения уроков и мероприятий;

3.3.10. направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации в установленном порядке;

3.3.11. контролировать соблюдение дисциплины в Учреждении;

3.3.12. обеспечивать соблюдение в Учреждении и на его территории санитарно – эпидемиологических требований охраны труда и противопожарной безопасности;

3.3.13. решать в пределах предоставленных прав вопросы приёма на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения

дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;

3.3.14. контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;

3.3.14. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по проведению государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4. Основные обязанности администрации:

3.4.1. обеспечивать соблюдение требований Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.2. рационально организовать труд работников;

3.4.3. всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

3.4.4. совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы работников Учреждения;

3.4.5. обеспечивать систематическое повышение работниками профессиональной и деловой квалификации;

3.4.6. обеспечивать соблюдение в Учреждении санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества Учреждения;

3.4.7. создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам;

3.4.8. организовывать горячее питание обучающихся и работников Учреждения;

3.4.9. организовывать учет явки на работу и ухода с работы работников Учреждения.

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными нормативными требованиями охраны труда;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не ниже размеров, установленных правительством РФ для соответствующих профессионально квалифицированных групп работников;

4.1.5. отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительности рабочего времени и обеспечиваемый предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 4.1.9. участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 4.1.10. на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства.

4.2. Работники Организации обязаны:

- 4.2.1. добросовестно и в полном объёме исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией иными локальными нормативными актами;
- 4.2.2. предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ;
- 4.2.3. соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;
- 4.2.4. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.2.5. исполнять приказы, распоряжения и указания директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений в пределах их должностных полномочий;
- 4.2.6. при необходимости, в пределах своей квалификации, по указанию администрации учреждения выполнять дополнительную работу, направленную на улучшение деятельности учреждения, повышение качества подготовки обучающихся;
- 4.2.7. соблюдать в Учреждении нормы служебной этики и не допускать действий, которые могут привести к использованию служебного положения в личных целях;
- 4.2.8. беречь собственность Учреждения, соблюдать порядок их хранения и эксплуатации, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
- 4.2.9. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырьё, электроэнергию и другие материальные ресурсы.
- 4.2.10. незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- 4.2.11. соблюдать законные права и свободы обучающихся, поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.2.12. соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 4.2.13. проходить медицинские осмотры в предусмотренных законодательством случаях;

4.2.14. систематически повышать свою квалификацию, совершенствовать профессиональные навыки;

4.2.15. информировать администрацию Учреждения либо непосредственно директора, других должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

4.2.16. грамотно и своевременно вести необходимую документацию.

4.3. Дополнительные права и обязанности педагогических работников Учреждения:

4.3.1 Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) 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);

4) 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;

5) 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;

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

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в установленном порядке 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 в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения;

9) право на участие в управлении Учреждением;

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

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

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

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

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

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения их книгами, издательской продукцией и педагогическими изданиями;

7) получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации в соответствии с нормативными правовыми актами аттестации педагогических работников;

8) сохранение уровня оплаты труда сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории для педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (уход на пенсию по окончании учебного года и др.);

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

4.3.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года

определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.3.4. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

4.3.5. Педагогический работник Учреждения обязан:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) 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;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) 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;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) составлять учебно – программную документацию (рабочие программы, КТП и др.) по преподаваемым дисциплинам;
- 11) осуществлять партнёрское взаимодействие с семьями обучающихся по вопросам, касающимся их воспитания и обучения;
- 12) принимать участие в работе педагогического совета Учреждения.

13) педагогический работник Учреждения не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

14) педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся 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 обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. Рабочее время работника Учреждения определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором.

5.2. В Учреждении для педагогических работников установлена пятидневная рабочая неделя в соответствии с расписанием учебного процесса с двумя выходными днями;

5.3. Для педагогических работников, устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю.

5.4. Для иных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8- часовым рабочим днём с понедельника по пятницу за исключением работников: для сторожей устанавливается семидневная рабочая неделя с понедельника по воскресенье по скользящему графику.

5.5. Для руководящих работников (директора и его заместителей) устанавливается 5- дневная рабочая неделя;

5.6. контроль за работой Учреждения в субботние дни обеспечивается дежурным администратором в соответствии с утверждённым расписанием.

5.7. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания педагогических работников устанавливается исходя из графика учебного процесса, расписания занятий, плана общих мероприятий Учреждения и с учётом дополнительно возложенных на сотрудников обязанностей (классное руководство, заведование учебным кабинетом, руководство методическим объединением и др.).

Режим работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета нормативного количества часов на ставку по пятидневной рабочей неделе, согласовывается с председателем профсоюзного комитета школы и утверждается директором.

Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания устанавливается по следующим должностям:

Наименование	Продолжи	Время
--------------	----------	-------

должности	тельность рабочей недели(в часах)	Начала работы	Оконча ния работы	Перерыв для приема пищи и отдыха
Учебно-вспомогательный персонал				
Инженер	40	7-30	16-00	с12-30 до 13-00
Специалист по охране труда	40	8-00	16-30	с12-30 до 13-00
Библиотекарь	40	9-00	17-30	С 12-30 до 13-00
Специалист по кадрам	40	9-00	17-30	С 12-30 до 13-00
Лаборант	40	8-00	16-30	С 12-30-до 13-00
Обслуживающий персонал				
Секретарь	40	9-00	17-30	С 12-30 до 13-00
Водитель	40	7-00	15-30	С 12-30 до 13-00
Слесарь	40	7-00	15-30	С 12-30до 13-00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40	7-00	15-30	С 12-30 до 13-00
Дворник	40	по графику работы		30 минут для приема пищи по усмотрению работника
Вахтер	40	по графику работы		30 минут для приема пищи по усмотрению работника
Уборщик служебных помещений	40	по графику работы		30 минут для приема пищи по усмотрению работника
Гардеробщик	40	по графику работы		30 минут для приема пищи по усмотрению работника
Сторож	Установлен сумми- рованный учет ра- бочего времени (учетный период один месяц).	По скользящему графику (в праздничные дни устанавливается круглосуточное дежурство) Ночные часы: с 22-00 часов до 06-00 часов		30 минут для приема пищи по усмотрению работника.

5.8. 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 учётом расписания занятий;

5.9. 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.

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

5.10. 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;

5.11. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога. Для проведения занятий внеурочной деятельности, занятий дополнительного образования составляется отдельное расписание, которое также утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом;

5.12. педагогические работники готовят учебный кабинет к занятиям, оснащая необходимыми учебными пособиями, аппаратурой, оборудованием, инструментами и материалами;

5.13. посторонние лица без согласия педагогического работника могут присутствовать на занятии с разрешения директора учреждения или соответствующего заместителя директора. Во время занятий никому не разрешается делать какие – либо замечания педагогическому работнику по поводу его работы;

5.14. с целью контроля за соблюдением правил внутреннего распорядка обучающихся и правил внутреннего трудового распорядка во время учебных занятий в аудитории имеют право входить только директор, заместители директора, другие лица, отвечающие за организацию учебного процесса (классные руководители, дежурные администраторы и дежурные педагогические работники);

5.15. с целью контроля за качеством проведения занятий, оказания методической помощи, выявления передового педагогического опыта на занятиях могут присутствовать директор, заместители директора, другие педагогические работники (по согласованию), которые обязаны заранее предупредить педагогического работника о намерении посетить его занятие;

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

В каникулярное время педагогические работники могут привлекаться к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в том числе, выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт,

работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы;

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

5.18. 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 выборного профсоюзного органа 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;

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

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

5.21. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в праздничные и выходные дни возможно только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.22. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжаться не более 30 минут после их окончания;

5.23. В рабочее время работникам Учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять обучающихся с занятий;
- 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;
- делать замечания по поводу педагогических работников в присутствии обучающихся.

6. Оплата труда.

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Работнику Учреждения производится доплата при совмещении профессий, должностей, расширении 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.

6.4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждения 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.

6.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 05 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.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного 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.

6.7. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в отделении банка.

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

7. Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

7.1. 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;
- стимулирующие выплаты в соответствии с положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

7.2. Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства РФ, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, локальных актов, приказов директора Учреждения) директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ (ст. 81) и (или) Законом РФ «Об образовании в РФ».

7.5. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.6. Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.

7.7. 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 обучающихся.

7.8. 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.

7.9. 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.

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

7.11. 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.

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

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

7.14. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, общего собрания работников Учреждения.

Приложение №2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №32 г. Белгорода»

Утверждено на общем собрании трудового коллектива Протокол № 3 от «06»05. 2020г. Согласовано Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Лицей №32 г. Белгород» В.А. Блохина	Введено в действие Приказ № 266-ОД от «11» 06. 2020г. Директор МБОУ «Лицей № 32» г. Белгорода Н. Чересстско
---	---

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей №32» г.Белгорода**

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №32» г. Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников учреждения, реализующих 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 постановлением правительства Белгородской области №42г-пп от 30.09.2019 г. «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», статья 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

3.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным

подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ = ТЧ \times Кх \times Дх \times У$, где:

Н - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У - количество учащихся в общеобразовательной организации

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$ФОТ_{\text{оо}} = ФОТ_{\text{б}} + ФОТ_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТ_{\text{ст}} = ФОТ_{\text{оо}} \times ш, \text{ где } ш \text{ — стимулирующая доля } ФОТ_{\text{оо}}.$$

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

Значение ш определяется общеобразовательной организацией 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 персоналов общеобразовательной организации и складывается:

$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{бауп}} + \text{ФОТ}_{\text{бпп}} + \text{ФОТ}_{\text{бувп}} + \text{ФОТ}_{\text{боп}}$,

где:

$\text{ФОТ}_{\text{бауп}}$ базовая часть фонда оплаты труда административно - управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{бпп}}$ — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{бувп}}$ — базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{боп}}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала,

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

$V_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{пп}$, где пп — доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп — до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией. $\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{буч.}} + \text{ФОТ}_{\text{бпп}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{буч}}$ фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{бпп}}$ — фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{уч}} = \text{ФОТ}_{\text{буч.}} + \text{ФОТ}_{\text{стуч.}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{стуч}}$ — стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$\text{ФОТ}_{\text{стуч.}} = \text{ФОТ}_{\text{уч}} \times \text{ст}$,

где:

стуч доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов.
Рекомендуемое оптимальное значение ст 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТбуч — состоит из общей и специальной частей.

ФОТо ФОТаз + ФОТнз + ФОТвнуз,

ФОТо состоит из двух 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 в классе, 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 общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психологомедико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медикопедагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

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

Рекомендуемое значение ФОТнз — до 15 процентов.

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

4.2.3. ФОТ внуз — фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
---------------------	---

За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских; руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	до 35 10
Педагогическим работникам за заведование учебно - опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с библиотечным фондом учебников, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства	15
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно - экспериментальной работы на региональном	15

уровне	
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учительдефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Педагогическим работникам за работу по формированию учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных школ)	20

Количество оплачиваемых кабинетов составляет не более 15.

Кабинеты должны отвечать перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных организаций.

-гарантированные доплаты мол:одым специалистам

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)
Гарантированная доплата молодым специалистам* получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого	30

года трудовой деятельности	
----------------------------	--

-гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста

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

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

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

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией 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.

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, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, повышающих коэффициентов К 1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К 10, К 11 и рассчитывается по формуле:

Обаз. = $ou \times (1 + (k1 + k1 (к) + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + Ю 0 + k1 1))$, где:

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

Оу — базовый должностной оклад учителя;

К 1 — за превышение нормативной наполняемости класса

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

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

25 человек

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:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в}} - 1$$

нормативное количество обучающихся в

классах для детей с овз

К4 – 0,25 — за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы 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 учителям-предметникам;

— 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 общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

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 — всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

— 0,70 для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

- 0,20 за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПП¹ или ТТЛЖ (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле: ЗПуч. =

Обаз./18 x Фч+ Днз + Двнуз + Дсп+Дст, где:

Обаз. — базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

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

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

Днз — доплата 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 др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно - педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя,

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, рассчитывается по формуле:

$$Днз = Оу / 18 \times Чнз,$$

где:

Днз — дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу — базовый должностной оклад учителя;

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

Чнз количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

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:

$$Двнуз = Оу / 18 \times Чвнуз,$$

где:

Двнуз — дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу — базовый должностной оклад учителя;

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 Федеральным государственным образовательным стандартом 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 общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного

педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дст_ 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.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации 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.

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

— 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. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

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

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Заработная плата педагогическим работникам МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода, ведущим занятия с обучающимися Белгородской области, временно находящимися на длительном лечении МБУЗ «Городская детская больница», 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 МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода.

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 образовательной организации применяется:

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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 изменений в тарификацию.

12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- _сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- _профессиональная (социальная) активность учителя; — соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

12.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом МБОУ «Лицей» 32» г. Белгорода, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом общеобразовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты разделены на группы:

- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:
 - _ за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали КД. 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 Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» — в размере 500 рублей;
 - за наличие ученой степени — в размере 3000 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

Кроме того, устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

13. Стимулирующие выплаты за занятия с обучающимися, временно находящимися на длительном лечении

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода, ведущим занятия с обучающимися, временно находящимися на лечении в МБУЗ «Городская детская больница», устанавливается в размере 30 процентов от суммы базовых должностных окладов с учетом педагогической нагрузки и распределяется по критериям оценки профессиональной деятельности в соответствии с ежемесячной тарификацией.

14. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

14.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей).

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.

Стимулирующая часть по результатам труда 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 (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников), Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

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

где:

Обаз — базовый оклад;

Кн коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

Ковз коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья — 0,2;

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

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

14.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается Управляющим Советом МБОУ «Лицей №32» по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Ковз} + \text{Кмо}),$$

где:

Обаз. — базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации;

Кн — коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

Ковз коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья — 0,2;

Кд — 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

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

14.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации 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 (экономии 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 общеобразовательной организации.

15. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом МБОУ «Лицей №32», обеспечивающим

демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

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

Порядок рассмотрения Управляющим Советом МБОУ «Лицей №32», вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации 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 (экономии 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 общеобразовательной организации.

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

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

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается директором МБОУ «Лицей №32» 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 общеобразовательной организации и (или) коллективным договором.

17. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты.

17.1. Водителям автомобилей в общеобразовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс) — 10 процентов,

водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), — 25 процентов.

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

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, 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, производится согласно окладам, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей 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 образовательной организации.

19. Поправочные коэффициенты для общеобразовательной организации

Для общеобразовательной организации на 2019 — 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

20. Поправочные коэффициенты на реализацию государственного образовательного стандарта для 1 — 9 классов общеобразовательной организации, в порядке апробации для 10 классов, 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования

Для МБОУ «Лицей №32», реализующего государственный образовательный стандарт начального общего и основного общего образования, на 2019 - 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося для 1 9 классов, в порядке апробации для 10 классов, 11 классов, участвующих в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства Белгородской области



Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №32» г. Белгорода
1. Общие положения.

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года №202-пп, от 24 декабря 2007 года №291-пп, от 29 декабря 2008 года №331-пп, от 2 февраля 2009 года №33-пп, от 31 марта 2009 года №116-пп) в целях мотивирования

работников лица на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

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

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников лица ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются 2 раза в год (с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря) на последующие месяцы:

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

1.5. Стимулирующие доплаты устанавливаются по всем занимаемым должностям в пределах фонда стимулирования.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников лица

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников *Учреждения* осуществляется Управляющим советом лица (далее - Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников лица (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №32», которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт лица.

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

2.4. Администрация лица готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого из работников лица в отчётный период и направляет её в Комиссию.

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

- для заместителей директоров соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по лицу средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для остальных категорий работников лица (исключая директора по должности «директор») – количества набранных баллов

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

2.7. Работники лица 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 лица. 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 лица 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 Совет. На основании представленного расчёта Совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам лица, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию лица для подготовки соответствующего приказа.

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

- для заместителей директора – от сложившейся по лицу средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для остальных категорий работников лица (исключая директора по должности «директор») – путём умножения набранного количества баллов на «стоимость» одного балла.

2.12. «Стоимость» одного балла определяется следующим образом:

- 1) Из общей суммы средств стимулирующего фонда лица вычитаются средства, расходуемые на доплаты работникам, имеющим государственные и отраслевые награды, заместителям директора, кроме заместителя директора по АХР.
- 2) Оставшаяся сумма средств делится на сумму набранных всеми работниками лица баллов, исключая директора по должности «директор», заместителей директора.

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

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников лица

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учётом реализации компетентного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и других).

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

3.3. Корректировка критериев производится не чаще одного раза в год с соблюдением процедуры согласования внесённых изменений с учредителем.

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

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированности предметных компетенций обучающихся	1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Справились с ЕГЭ	100% - 10баллов; (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-

		во сдававших, В – количество учащихся, С- количество баллов 100 баллов – 10 баллов
	Результативность выше муниципального среднего балла	Более 50% -10 баллов От 40 до 49% - 8 баллов От 30 до 39 % – 6 баллов От 20 до 29 % - 4 балла До 19% - 2 балла (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-во сдавших, В – количество сдававших учащихся, С- количество баллов
1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.		
	Успеваемость	100% - 10 баллов; (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-во сдававших, В – количество учащихся, С- количество баллов
	Успеваемость на «4» и «5»	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 4 балла. (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-во сдававших, В – количество сдававших учащихся, С- количество баллов
1.3 Независимые всероссийские, региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, всероссийские проверочные работы (баллы устанавливаются на отчётный период)		
	Успеваемость	Муниципальный и региональный уровень, всероссийский уровень 100% - 8 баллов

	Успеваемость на «4» и «5»	Муниципальный, региональный уровень: 85 – 100% - 6баллов; 75 – 84% - 4 баллов; 65 – 74% - 2 балла; 51 – 64% - 1балла. (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-во сдававших, В – количество учащихся, С- количество баллов
1.4 Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или четверти		
% на 4 и 5		Группа сложности предмета
		I II III IV
80-100		6 5 4 3
70-79		5 4 3 2
60-69		4 3 2 -
50-59		3 2 - -
	1.5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, муниципальных и региональных олимпиадах по учебным предметам, не входящих в перечень Всероссийской, международных олимпиадах, очных туров дистанционных олимпиад (баллы устанавливаются на 1 год), в финалах интернет-олимпиад, заочных дистанционных олимпиад (баллы устанавливаются за отчетный период)	Муниципальный уровень победитель – 15 баллов призер – 10 баллов до 10 места – 3 балла Региональный уровень: победитель – 20 баллов; Призеры – 15 баллов до 10 места – 5 баллов Всероссийский: 1 место –30 баллов; Призеры – 25 баллов Международный уровень – 35 баллов. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. Олимпиады, проводимые вузами РФ, включенные во всероссийский перечень олимпиад: Очные - победитель – 5 баллов, призер – 2

		балла Заочные, дистанционные, Интернет – олимпиады – наличие победителей и призёров (общее количество) – 3 баллов, наличие призёров – 1 балла
	1.6. Достижения обучающихся в очных и заочных учебных конкурсах (в соответствии с приказами управления образования администрации г. Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются на отчётный период)	Муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балл; Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла; Всероссийский и федеральный: 1 место – 8 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место – 6 баллов. Международный уровень – 10 баллов. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.7. Результативность участия (призовые места) в исследовательских конференциях (баллы устанавливаются на 1 год), сетевой научно-практической конференции исследовательских и проектных работ школьников («Школьная лига РОСНАНО»)	Всероссийский уровень: победитель – 15 баллов, призёр – 10 баллов, лауреат – 3 балла Региональный уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 2 балла Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла Достижения одного

		обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.8. Результативность участия (призовые места) в образовательно-конкурсной программе «Школа на ладони», проводимой Школьной лигой РОСНАНО (зимняя и весенняя сессии), деловой игре «Журналист» (баллы устанавливаются за отчётный период).	Всероссийский уровень: победитель – 15 баллов, призёр – 10 баллов
	1.9. Результативная подготовка и защита индивидуального проекта обучающимися 9-х классов	За каждого обучающегося – 1 балл
2. Профессиональные достижения	2.1 Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года» (баллы устанавливаются на учебный год), Интернет – олимпиадах для учителей (баллы устанавливаются на отчётный период))	<u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4

		<p>балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	<p>2.2. Результативное участие в конкурсах «За чистоту русского языка», «Воспитать человека», ярмарке педагогических инноваций, конкурсе на лучшую постановку работы по духовно – нравственному воспитанию, благоустройства и озеленения пришкольной территории, конкурсы (в соответствии с приказами управления образования администрации гБелгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются на учебный год)</p>	<p>Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 5 баллов, участник – 3 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Достижения одного учителя (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	<p>2.3. Результативное участие в лицейском конкурсе «Лучший классный руководитель» (баллы устанавливаются на учебный год)</p>	<p>Победитель - 10 баллов Призёр – 5 баллов</p>
	<p>2.4. Результативное участие в</p>	<p>Всероссийский</p>

	<p>конкурсах, предполагающих создание мультимедийных продуктов (баллы устанавливаются на отчётный период)</p>	<p>уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 5 баллов, участник – 3 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Достижения одного учителя (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	<p>2.5. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)</p>	<p>5 баллов</p>
	<p>2.6. Наличие публикаций (баллы устанавливаются за отчетный период, количество статей за отчётный период – не более 3)</p>	<p>4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания</p>
	<p>2.7. Наличие обобщенного опыта работы учителя, классного руководителя (срок – 5 лет)</p>	<p>10 баллов – всероссийский, региональный уровень 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ</p>
	<p>2.8.1. Участие педагога в формах повышения квалификации, реализуемых в рамках программы «Школьная лига РОСНАНО» (наличие подтверждающего документа, баллы)</p>	<p>5 баллов 5 баллов</p>

	устанавливаются за отчётный период) 2.8.2. Участие в выездных курсах (за счёт педагога, баллы устанавливаются на отчётный период) Очные дистанционные	3 балла
	2.9. Результативное участие педагогов в конкурсе методической активности МО	5 баллов – 1 место 4 балла – 2 место 3 балла – 3 место
3. Включённость в методическую работу	3.1 Разработка программ элективных курсов, кружков, программ внеурочной деятельности и т.д.	утверждена муниципальным экспертным советом - 5 баллов региональным экспертным советом -10
	3.2 Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, форумах, педагогических чтениях, ярмарках педагогических новаций и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) (баллы устанавливаются за отчетный период)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 балла – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	3.3. Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
	3.4. Руководство творческой группой лица, политическим клубом, военно-патриотическим клубом, студией	7 баллов
	3.5. Руководство МО	15 баллов
	3.6. Участие в творческой группе по разработке заданий независимого мониторинга по различным предметам (баллы устанавливаются за отчетный период), участие в предметном жюри	Региональный, муниципальный уровень - 3 балла

	3.7. Работа с модулями СТА-студии, координация и сопровождение работы школьников	10 баллов
4. Сотрудничество с высшими учебными заведениями (оказание методической помощи студентам в период прохождения практики)	4.1. Оказание методической помощи студентам в период прохождения практики (баллы устанавливаются за отчетный период)	3 балла
5. Заведование кабинетом	5.1 Результативное участие (призовое место) в смотре-конкурсе кабинетов (баллы устанавливаются на год)	Победитель – 7 баллов Призёр – 5 баллов
	5.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (срок действия январь - июнь)	5 баллов – принят с поощрением 3 балла – принят без замечаний
	5.3. Участие в лицейском конкурсе – «Лицей новогодний» (срок действия июль - декабрь)	6 баллов - абсолютный победитель 5 баллов – победа 4 балла – призер 3 балла - лауреат
6. Пропаганда достижений лицея	6.1.Выпуск школьной радиогазеты и печатной газеты (1 раз в месяц)	5 баллов
	6.2.Публикации статьи в прессе	10 баллов – всероссийские издания 8 баллов – региональные издания 6 баллов – муниципальные издания
7. Выполнение дополнительных поручений	7.1.Исполнение функций классного руководителя (замена)	1 неделя – 2 балла 2 недели – 4 балла от 3 недель и более – 6 баллов
	7.2.Обход микрорайона (баллы устанавливаются за отчетный период)	1 балл
8. Выполнение дополнительных поручений	Выполнение поручений на общественных началах	До 10 баллов

3.4.2. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
----------	----------------------	---

1. Сформированность предметных компетенций	1.1 Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или четверти	80-100% - 6 баллов 70-79% – 5 баллов 60-69 % - 4 балла 50-59 % - 3 балла
	1.2. Независимые всероссийские, региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование, всероссийские проверочные работы (Баллы предоставляются за каждый предмет и баллы устанавливаются на отчётный период)	Успеваемость учащихся по предмету: муниципальный, региональный, всероссийский уровень 100% - 10 баллов Муниципальный, региональный, всероссийский уровень: 85 – 100% - 6баллов; 75 – 84% - 4 баллов; 65 – 74% -2 балла; 51 – 64% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5»	75 – 84% - 4 баллов; 65 – 74% -2 балла; 51 – 64% - 1 балл.
	1.3 Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов (без учёта убоивших, прибывших в 5 класс)
	1.4. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (баллы устанавливаются на 1 год)	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 баллов 50-59% - 4 балла
1.5. Достижения обучающихся в муниципальных и региональных олимпиадах школьников, интеллектуальном марафоне (баллы устанавливаются на 1 год), в финалах интернет-олимпиад, заочных, дистанционных олимпиад (баллы устанавливаются за отчетный период)	Муниципальный уровень : победитель – 15 баллов призер – 10 баллов до 10 места – 3 балла Региональный уровень: победитель – 20 баллов; Призеры – 15 баллов до10 места – 5 баллов Всероссийский и федеральный: 1 место –30 баллов; Призеры – 25 баллов Международный уровень– 35баллов. Заочные, дистанционные, Интернет – олимпиады – наличие победителей и призёров (общее количество) – 3 баллов, наличие призёров – 1	

		балла Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.6. Достижения обучающихся в очных и заочных учебных конкурсах (в соответствии с приказами управления образования администрации г. Белгорода, департамента образования Белгородской области) (баллы устанавливаются на отчётный период)	Муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балл; Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла; Всероссийский и федеральный: 1 место – 8 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место – 6 баллов. Международный уровень – 10 баллов. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.7. Результативность участия (призовые места) в очных и заочных творческих конкурсах, исследовательских конференциях (баллы устанавливаются на 1 год), сетевой научно-практической конференции исследовательских и проектных работ школьников («Школьная лига РОСНАНО»)	Всероссийский уровень: победитель – 15 баллов, призёр – 10 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл;

		Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.8. Результативность участия (призовые места) в образовательно-конкурсной программе «Школа на ладони», проводимой Школьной лигой РОСНАНО (зимняя и весенняя сессии), деловой игре «Журналист» (баллы устанавливаются за отчётный период).	Всероссийский уровень: победитель – 15 баллов, призёр – 10 баллов, участник – 1 балл.
2.Заведование кабинетом	2.1 Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	Победитель – 7 баллов Призёр – 5 баллов
	2.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (срок действия сентябрь-декабрь)	5 баллов - принят с поощрением 3 балла – принят без замечаний
	2.3 Участие в лицейском конкурсе «Лицей Новогодний» (срок действия июль-декабрь)	5 баллов – победа 4 балла - призёр 3 балла – лауреат
3.Профессиональные достижения	3.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», «От призвания к признанию» (баллы устанавливаются на 1 год)	<u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u>

		<p>Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	<p>3.2. Результативное участие в Интернет – олимпиадах, конкурсах (в соответствии с приказами управления образования администрации г. Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются на учебный год)</p>	<p>Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 5 баллов, участник – 3 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Достижения одного учителя (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	<p>3.3. Результативное участие в лицейском конкурсе «Лучший классный руководитель» (баллы устанавливаются на учебный год)</p>	<p>Победитель – 10 баллов Призёр – 5 баллов</p>
	<p>3.4. Наличие публикаций (баллы устанавливаются за отчётный период , количество статей за отчётный период – не более 3)</p>	<p>4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания (в том числе на</p>

		портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания
	3.5. Наличие обобщённого опыта работы учителя, классного руководителя (срок – 5 лет)	10 баллов – всероссийский, региональный уровень 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	3.6 Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
	3.7. Участие педагога в формах повышения квалификации, реализуемых в рамках программы «Школьная лига РОСНАНО» (наличие подтверждающего документа)	5 баллов
	3.8 Результативное участие педагогов в конкурсе методической активности МО	5 баллов – 1 место 4 балла – 2 место 3 балла – 3 место
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ внеурочной деятельности, кружков, проектов и т.д.	Утверждена муниципальным экспертным советом - 5 баллов региональным экспертным советом -10
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, ярмарках педагогических новаций и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	4.3 Руководство творческой группой лицея (Базарный) Член творческой группы	7 баллов 3 балла
	4.4. Руководство МО	15 баллов

	4.5. Участие в творческой группе по разработке заданий независимого мониторинга по различным предметам (за отчетный период), работа в предметном жюри	Региональный, муниципальный уровень - 3 балла
	4.6. Наличие действующего активного сайта, блога	3 балла
	4.7. Работа с модулями СТА-студии, координация и сопровождение работы школьников	10 баллов
	4.8.1. Участие педагога в формах повышения квалификации, реализуемых в рамках программы «Школьная лига РОСНАНО» (наличие подтверждающего документа, баллы устанавливаются за отчетный период) 4.8.2. Участие в выездных курсах (за счет педагога, баллы устанавливаются на отчетный период) Очные дистанционные	5 баллов 5 баллов 3 балла
5. Сотрудничество с высшими учебными заведениями	5.1. Оказание методической помощи студентам в период прохождения практики (баллы устанавливаются на отчетный период)	3 балла
6. Пропаганда достижений лицея	6.1. Выпуск школьной радиогазеты и печатной газеты (1 раз в месяц) 6.2 Публикации статьи в прессе	5 баллов 10 баллов – всероссийские издания 8 баллов – региональные издания 6 баллов – муниципальные издания
7. Выполнение дополнительных поручений	7.1 Исполнение функций классного руководителя (замена) 7.2 Обход микрорайона (за отчетный период) 7.3 Качественное исполнение функций секретаря ПМПк 7.4 Качественное исполнение функций секретаря педсовета 7.5 Организация работы школьного лагеря: 7.6 Ведение документации по питанию 7.7. Ведение документации по ФГОС ОВЗ (договоры, локальные акты и др.)	1 неделя – 2 балла 2 недели – 4 балла от 3 недель и более - 6 баллов 1 балл 3 балла 10 баллов 25 баллов До 50 баллов 10 баллов

8.Выполнение дополнительных поручений	Выполнение поручений на общественных началах	до 10 баллов
--	--	--------------

3.4.3.Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	1.1. Успеваемость в % на «4» и «5» по итогам учебного года или полугодия	
	80-100	5 баллов
	70-79	4 балла
	1.2. Сдача норм ГТО (Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год).	
	Участие в сдаче норм ГТО	100% - 10 баллов; 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 4 баллов; 65 – 74% - 3 балла; 51 – 64% - 2 балла. (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-во сдававших, В – количество учащихся, С- количество баллов
	Результативность сдачи норм ГТО (получение значка)	Более 50% -5 баллов От 40 до 49% - 4 баллов От 30 до 39 % – 3 баллов От 20 до 29 % - 2 балла До 19% - 1 балла (по формуле: (А:В)*С, где А – кол-во сдавших на значок, В – количество сдававших учащихся, С- количество баллов
	1.3 Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	
	Успеваемость	Муниципальный и региональный уровень 100% - 8 баллов
Успеваемость на «4» и «5»	Муниципальный, региональный уровень: 85 – 100% - 6баллов; 75 – 84% - 4 баллов; 65 – 74% - 2 балла; 51 – 64% - 1балл.	
1.4. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, муниципальных и региональных олимпиадах по учебным предметам, (баллы устанавливаются на 1 год)	Муниципальный уровень победитель – 15 баллов призер – 10 баллов до 10 места – 3 балла Региональный уровень: победитель – 20 баллов; Призеры – 15 баллов до10 места – 5 баллов	

		<p>Всероссийский: 1 место –30 баллов; Призеры – 25 баллов Международный уровень – 35 баллов. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>1.5. Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, входящих в перечень муниципальной спартакиады, в президентских играх, в президентских состязаниях (баллы устанавливаются на 1 год в соответствии с положением о соревнованиях)</p>	<p>Муниципальный уровень: 1 место – 8 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 4 балла; Региональный уровень: 1 место – 10 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место –6 баллов; Всероссийский и федеральный: 1 место – 15 баллов; 2 место – 12 баллов; 3 место – 10 баллов. 4-10 место – 3 балла Международный уровень– 20 баллов. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>1.6. Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, не входящих в перечень муниципальной спартакиады (Зарница, Орленок и др), (баллы устанавливаются на 1 год в соответствии с положением о соревнованиях)</p>	<p>Муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов; 2 место – 3 баллов; 3 место – 1 балла; Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место –4 баллов; Всероссийский и федеральный: 1 место – 10 баллов; 2 место –9 баллов; 3 место – 8 баллов. 4-10 место – 3 балла Международный уровень– 20 баллов.</p>

		Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.7. Результативность участия (призовые места) в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности (баллы устанавливаются на 1 год)	<p>Всероссийский уровень: победитель – 15 баллов, призёр – 10 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл.</p> <p>Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	2.1. Охват количества учащихся (в %), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (не менее 3-х мероприятий в отчетный период: дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	90-100% - 5 баллов 75-89% - 4 баллов 50-74% - 3 балла
3. Сформированности информационно-технологической компетенции обучающихся	3.1. Результативность участия школьников в конкурсах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов (баллы устанавливаются за отчетный период).	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла - участие Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату,

		разные достижения суммируются
4. Профессиональные достижения	4.1 Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», Интернет – олимпиадах для учителей (баллы устанавливаются на учебный год))	<p><u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл;</p> <p><u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник –1 балл.</p> <p>Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	4.2. Результативное участие в конкурсах по приказам управления образования на лучшую постановку спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; смотре - конкурсе на лучшую подготовку физкультурной работы и развитие массового спорта среди школьных спортивных клубов, в конкурсах «Олимпиада начинается в школе»; и др. конкурсы (в соответствии с приказами управления образования администрации (баллы	<p>Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 5 баллов, участник – 3 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 3 балла,</p>

	устанавливаются на учебный год)	участник – 1 балл; Достижения одного учителя (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
	4.3. Результативное участие в лицейском конкурсе «Лучший классный руководитель» (баллы устанавливаются на учебный год)	Победитель - 10 баллов Призёр – 5 баллов
	4.4. Результативное участие в конкурсах, предполагающих создание мультимедийных продуктов (баллы устанавливаются на отчётный период)	Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 8 баллов, лауреат – 5 баллов, участник – 3 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 2 балла; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Достижения одного учителя (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
	4.5. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
	4.6. Наличие публикаций (баллы устанавливаются за отчетный период)	всероссийские издания «Физическая культура в школе» – 4 балла, региональные издания (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») – 2 балла муниципальные издания – 1 балл

	4.7. Наличие обобщенного опыта работы учителя, классного руководителя (срок – 5 лет)	10 баллов – всероссийский, региональный уровень 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	4.8. Результативное участие педагогов в конкурсе методической активности МО	5 баллов – 1 место 4 балла – 2 место 3 балла – 3 место
5. Включенность в методическую работу	5.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д	утверждена муниципальным экспертным советом - 5 балла региональным экспертным советом -10
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т. п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, ярмарках пед. инноваций и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) (баллы устанавливаются за отчетный период)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	5.3. Наличие действующего активного сайта, блога	3 балла
	5.4. Руководство МО	15 баллов
6. Сотрудничество с ВУЗами (оказание методической помощи студентам в период прохождения практики)	6.1. Оказание методической помощи студентам в период прохождения практики (баллы устанавливаются за отчетный период)	3 балла
7. Профессиональные достижения учителя	7.1. Зафиксированное участие педагогов в соревнованиях (в педагогической спартакиаде, в туристическом слёте)	5 баллов – победа, 4 балла – призер 2 балла – участие
8. Заведование спортсооружениями	8.1. Качественная подготовка спортивного зала и спортивных сооружений к новому учебному году. (срок действия январь - июнь)	5 баллов – с поощрением 3 балла – без замечаний
	8.2. Заливка катка	До 15 баллов
8. Выполнение дополнительных поручений	8.3. Исполнение функций классного руководителя (замена)	1 неделя – 2 балла 2 недели – 4 балла от 3 недель и более – 6

		баллов
	8.4. Обход микрорайона (баллы устанавливаются за отчетный период)	1 балл
	8.5. Спортивно-массовая работа с населением микрорайона (в выходные и нерабочие дни)	1 мероприятие – 1 балл
	8.6. Руководство спортивным клубом «Факел»	5 баллов
	8.7. Работа с программой «Здоровый ребенок»	5 баллов
	8.8. Работа по введению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	15 баллов

3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - психолога

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
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 - 3 балла У 50-60% уч-ся - 2 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 - 3 балла У 50-60% уч-ся - 2 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 – 2 балла
	1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	У 50% детей и выше – 3 балла
	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	У 80-100% - 5 баллов

	первоклассников к новым условиям обучения	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% - 3 балла У 60-79% - 2 балла У 50-59% - 1 балл
	1.10. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов	У 70- 100% в 11кл.- 4 балла У 60-100% в 9 кл - 4 балла.
3. Взаимодействие специалистов	3.1. 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
4. Профессиональные достижения	4.1 Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», в Интернет – олимпиадах, конкурсах (в соответствии с приказами управления образования администрации г.Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются на учебный год).	<u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл;

		Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
	4.2. Результативное участие (призовое место) в смотре-конкурсе кабинетов (баллы устанавливаются на 1 год)	Победитель – 7 баллов Призёр – 5 баллов
	4.3. Наличие публикаций	4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – всероссийский, региональный уровень 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	4.5. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
5. Включенность в методическую работу	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	5.2. Разработка программ,	5 баллов – утверждена

	элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	муниципальным экспертным советом
	5.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом
	5.4. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в работе творческих групп	3 балла - муниципальный уровень
	5.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей	100% охвата - 3 балла
	5.6. Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
	5.7.1. Заполнение карт индивидуального развития обучающихся в условиях реализации ФГОС НОО	5 баллов
	5.7.2. Заполнение карт индивидуального развития обучающихся в условиях реализации ФГОС ООО	5 баллов
6. Выполнение дополнительных поручений	<p>Исполнение функций классного руководителя (замена)</p> <p>Обход микрорайона (баллы устанавливаются на отчетный период)</p> <p>Выполнение поручений на общественных началах</p>	<p>1 неделя – 2 балла</p> <p>2 недели – 4 балла</p> <p>от 3 недель и более – 6 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>10 баллов</p>

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
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.
	1.7. Охват учащихся из социально незащищенной категории семей льготным проездом (в зависимости от места жительства)	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, форумах, педагогических чтениях, ярмарках педагогических новаций и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	2.2. Разработка программ факультативов, кружков и т.д.	утверждена муниципальным экспертным советом - 5 баллов региональным экспертным советом - 10

	2.3. Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
3. Профессиональные достижения	3.1 Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», в Интернет – олимпиадах, конкурсах (в соответствии с приказами управления образования администрации г.Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются на учебный год).	<u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник – 1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
	3.2. Наличие публикаций	4 балла – всероссийские издания 3 балла –

		региональные издания(в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	10 балла – региональный уровень. 8 балла – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	3.4. Ведение документации по льготному питанию	10 баллов
	3.5. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
	3.6. Участие в выездных курсах (за счет педагога, баллы устанавливаются за отчетный период) Очные	5 баллов
	Дистанционные	3 балла
4. Пропаганда достижений лица	4.1. Выпуск школьной радиогазеты и печатной газеты	3 балла – (2 раза и более в месяц) 2 балла – (1 раз в месяц)
	4.2. Публикации статьи в прессе	10 баллов – всероссийские издания 8 баллов – региональные издания 6 баллов – муниципальные издания
5. Признание высокого профессионализма социального педагога	5.1. Привлечение к работе в качестве эксперта	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – разовое участие
6. Сотрудничество с ВУЗами (оказание методической помощи студентам в период прохождения практики)	6.1. Оказание методической помощи студентам в период прохождения практики (баллы устанавливаются за отчетный период)	3 балла

7. Взаимодействие с субъектами профилактики	<p>7.1. Активное межведомственное взаимодействие с учреждениями: Октябрьский районный суд КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГБУЗ «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».</p> <p>7.2. Организация трудоустройства несовершеннолетних (выполнение плана по итогам года)</p>	<p>по 1 баллу за каждый договор по 2 балла за каждое совместное мероприятие</p> <p>20 баллов</p>
8. Выполнение дополнительных поручений	<p>Исполнение функций классного руководителя (замена)</p> <p>Обход микрорайона Участие в рейдовых мероприятиях по микрорайону (по приказу управления образования) Выполнение поручений на общественных началах</p>	<p>1 неделя – 2 балла 2 недели – 4 балла от 3 недель и более - 6 баллов</p> <p>1 балл 2 балла</p> <p>10 баллов</p>

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся логопедической помощью	15 - 17 детей на ставку – 5 баллов Свыше 3 человек (при норме) – 3 балла (устанавливается сроком на 1 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. Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся: - классов компенсирующего обучения - специальных (коррекционных) классов VII вида	У 80% учащихся – 5 баллов У 70% учащихся – 4 балла У 60% учащихся – 5 баллов У 50% учащихся – 4 балла
	1.4. Охват детей, испытывающих трудности в обучении,	100% охвата – 7 баллов

	направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении;	использует систематически – 10 баллов; использует периодически – 7 баллов
3. Профессиональные достижения	3.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	<u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник –1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
	3.2. Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень. 8 баллов – муниципальный

		уровень 4 балла – 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.
	3.5. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
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.)	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	4.3. Участие в работе творческих групп	7 баллов
5. Взаимодействие со специалистами	5.1. 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

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности старшего вожатого	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления (за отчетный период);	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень

	(в соответствии с приказами управления образования администрации гБелгорода, департамента образования Белгородской области) (баллы устанавливаются на отчетный период)	Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д. (за отчетный период). (в соответствии с приказами управления образования администрации гБелгорода, департамента образования Белгородской области) (баллы устанавливаются на отчетный период)	8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время (за отчетный период) - школьный лагерь	10 баллов
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, участие в жизни местного социума, волонтерство (за отчетный период): трудоустройство, шефство над ветеранами войны и труда, патриотические акции «Бессмертный полк», «Ветеран живет рядом», «Георгиевская ленточка», акция «Белый цветок» и т.д.	- систематическая, регулярная работа – 10 баллов; - ситуативная работа – 5 баллов
	1.5. Работа актива школьного ученического самоуправления (план работы, регулярные заседания актива, проведение мероприятий)	- систематическая, регулярная работа актива школьного ученического самоуправления – 10 баллов; - ситуативная работа актива – 5 баллов
	1.6. Охват количества учащихся (в %), принимающих участие в общешкольных мероприятиях различной направленности (не менее 3-х мероприятий в отчетный период)	90-100% - 5 баллов 75-89% - 4 баллов 50-74% - 3 балла
2. Сформированности информационно-технологической	2.1. Результативность участия школьников в конкурсах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов (баллы	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный

компетенции обучающихся	устанавливаются за отчетный период).	уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла - участие Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p><u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл;</p> <p><u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник –1 балл.</p> <p>Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	3.2 Наличие публикаций (баллы устанавливаются за отчетный период)	4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания(в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья»)

		2 балла – муниципальные издания
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы (срок – 5 лет)	10 баллов – всероссийский, региональный 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	3.4. Результативное участие в творческих конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, фестивалях	5 баллов
	3.5. Зафиксированное личное участие старшего вожатого в соревнованиях (в педагогической спартакиаде, в туристическом слёте, интеллектуальных играх и т.д.)	5 баллов – победа, 4 балла – призер 2 балла – участие
4. Включенность в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, форумах, педагогических чтениях, ярмарках педагогических новаций и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	4.2 Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
	4.3. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	утверждена муниципальным экспертным советом - 5 баллов региональным экспертным советом -10
	4.4. Участие в выездных курсах (за счет педагога, баллы устанавливаются за отчетный период) Очные	5 баллов 3 балла
	Дистанционные	
5. Пропаганда достижений лиця	5.1.Выпуск школьной радиогазеты и печатной газеты (за отчетный период)	5 баллов 10 баллов – всероссийские издания 8 баллов – региональные издания 6 баллов – муниципальные издания
	5.2 Публикации статьи в прессе	

6. Выполнение дополнительных поручений	Исполнение функций классного руководителя (замена) Обход микрорайона Выполнение поручений на общественных началах	от 3 недель и более – 4 балла от 1 до 3 недель – 2 балла 1 балл 10 баллов
---	---	--

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	<p>1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях, акциях и т.д. (в соответствии с положением и приказами управления образования администрации г. Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются за отчётный период)</p> <p>- соревнования Союзного государства «Россия и Белоруссия» (баллы устанавливаются на 1 год в соответствии с положением);</p> <p>- результативная и систематическая организация работы детского хорового коллектива, (баллы устанавливаются на учебный год)</p>	<p>Муниципальный уровень: 1 место -5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла Региональный уровень: 1 место -6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла Всероссийский уровень: 1 место -8 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 6 баллов</p> <p>30 баллов</p> <p>Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	1.2. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время - школьный лагерь	10 баллов
	1.3. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, участие в жизни местного социума (за отчетный период)	- систематическая, регулярная работа – 20 баллов; - ситуативная работа – 5 баллов
	1.4. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89%
	1.5. Охват количества учащихся (в %), принимающих участие в общешкольных мероприятиях	90-100% - 10 баллов 75-89% - 8 баллов 50-74% - 5 балла

	различной направленности (не менее 3-х мероприятий в отчетный период)	
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p><u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл;</p> <p><u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник –1 балл.</p> <p>Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>
	2.2 Наличие публикаций (баллы устанавливаются за отчетный период)	4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы (срок-5 лет)	10 баллов – всероссийский, региональный 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	2.4. Результативное личное участие в творческих конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, фестивалях	до 15 баллов
3. Включенность в методическую работу	3.1 Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, форумах,	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень

	педагогических чтениях, ярмарках педагогических новаций и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	3.2. Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
	3.3. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	утверждена муниципальным экспертным советом - 5 баллов региональным экспертным советом -10
4. Пропаганда достижений лица	4.1.Выпуск школьной радиогазеты и печатной газеты (за отчетный период) 4.2 Публикации статьи в прессе	5 баллов 10 баллов – всероссийские издания 8 баллов – региональные издания 6 баллов – муниципальные издания
5. Выполнение дополнительных поручений	Обход микрорайона (за отчетный период) Выполнение поручений на общественных началах	1 балл 10 баллов

3.4.9. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
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 1 место – 5 балла; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балл; Региональный уровень: 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень: 1 место –8 баллов; 2 место – 7 балла;

		3 место – 6 балл. Международный уровень – 10 баллов. Примечание: общая сумма баллов по данному показателю не может превышать 30 баллов.
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах (в соответствии с приказами управления образования администрации г.Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются на учебный год) (баллы устанавливаются за отчётный период)	<u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник –1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются
	2.2. Наличие публикаций (за отчетный период)	4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы (срок-5 лет)	10 баллов – всероссийский, региональный 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
	2.4. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
3. Включенность в	3.1. Зафиксированное участие	10 баллов – международный,

методическую работу	(программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 6 баллов – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ
	3.3. Результативное участие педагогов в конкурсе методической активности МО	5 баллов – 1 место 4 балла – 2 место 3 балла – 3 место
	3.4. Участие в творческой группе по разработке заданий независимого мониторинга по различным предметам (баллы устанавливаются за отчетный период), участие в предметном жюри	Региональный, муниципальный уровень – 3 балла

3.4.10. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д. (за отчетный период); (в соответствии с приказами управления образования администрации г. Белгорода, департамента образования Белгородской области (баллы устанавливаются за отчетный период)	8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.2. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время - школьный лагерь	10 баллов

	1.3. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	- систематическая, регулярная работа – 10 баллов; - ситуативная работа – 5 баллов
2. Профессиональные достижения	<p>2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>2.2. Просветительская деятельность концертмейстера - сольные концерты; - участие в сборных концертах различного уровня - авторские сочинения, обработки, переложения, запись фонограммы</p>	<p><u>Очные:</u> Всероссийский уровень: победитель – 50 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 5 балла; Региональный уровень: победитель – 30 баллов, призёр – 20 баллов, лауреат – 10 баллов, участник – 35балла; Муниципальный уровень: победитель – 20 баллов, призёр – 15 баллов, лауреат – 10 балла, участник – 5 балл; <u>Заочные:</u> Всероссийский уровень: победитель –10 баллов, призёр – 6 баллов, лауреат – 4 балла, участник – 2 балла; Региональный уровень: победитель – 8 баллов, призёр – 5 баллов, лауреат – 3 балла, участник – 1 балл; Муниципальный уровень: победитель – 6 баллов, призёр – 4 балла, лауреат – 2 балла, участник –1 балл. Достижения одного учителя в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p> <p>Сольные концерты – 5 баллов; Сборные концерты – 3 балла; Авторские сочинения – 5 баллов; Обработки, переложения –</p>

		3 балла; Запись фонограммы – 2 балла
	2.3. Качественное техническое и музыкальное сопровождение мероприятий, праздников, соревнований, открытых уроков (за отчетный период)	15 баллов
	2.4. Наличие публикаций, статей, докладов (баллы устанавливаются за отчетный период)	4 балла – всероссийские издания 3 балла – региональные издания (в том числе на портале «Сетевой класс Белогорья») 2 балла – муниципальные издания
	2.5. Наличие обобщенного опыта работы (срок-5 лет)	10 баллов – всероссийский, региональный 8 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
3. Включенность в методическую работу	3.1 Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, форумах, педагогических чтениях, ярмарках педагогических новаций и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов – международный, всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 6 баллов – для слушателей курсов повышения квалификации 4 балла – муниципальный уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются
	3.2. Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
	3.3. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	утверждена муниципальным экспертным советом - 5 баллов региональным экспертным советом -10
	3.4. Результативное участие в творческих конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, фестивалях	до 15 баллов
4. Пропаганда	4.1.Выпуск школьной	5 баллов – (2 раза и более

достижений лица	радиогазеты и печатной газеты	в месяц) 3 балла – (1 раз в месяц)
	4.2 Публикации статьи в прессе	10 баллов – всероссийские издания 8 баллов – региональные издания 6 баллов – муниципальные издания
5. Выполнение дополнительных поручений	5.1. Качественное обеспечение работы школьного радио 5.2. Выполнение поручений на общественных началах 5.3. Обход микрорайона (за отчетный период)	15 баллов 10 баллов 1 балл

3.4.11. Критерии оценки профессиональной деятельности библиотекаря

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Работа с учебниками: комплектование согласно учебным программам, формирование общешкольного заказа на учебники, инвентаризация фонда, учет, прием и выдача учебников, работа по сохранности книжных фондов, работа по межбиблиотечному обмену учебным фондом среди общеобразовательных учреждений города.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
	1.2. Выполнение плановых показателей по подписке на местные периодические издания.	10 баллов - выполнение плана подписки на 100%. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются по полугодиям.
	1.3. Работа по формированию, пополнению и каталогизации школьной медиатеки обучающими, развивающими программами, электронными библиотеками, энциклопедиями и др.	2 балла – за систематическое пополнение фонда медиаресурсов
2. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «Marc SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Диски».	5 баллов -всего 2 б а л л а

		2 б а л л а 1 б а л л
	2.2. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже 1 раза в месяц)	1 раз 1 балл
	2.3. Создание собственных информационно-библиографических ресурсов: презентации, буклеты, памятки и др.	1 единица - 1 балл
	2.4. Ведение баз общешкольных данных (качество, оперативность, своевременность). Например: «Сайтотеки в помощь учебному процессу», «Печатные работы педагогов ОУ», «Исследовательская и проектная деятельность учащихся», «ЗОЖ», «Нравственное воспитание, культура межличностных отношений, воспитание толерантности» и другие актуальные темы.	4 балла – формирование базы 1 балл – корректировка и поддержание в течение года.
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства: «Всероссийский конкурс библиотечных инноваций», ежегодный конкурс на соискание премии Губернатора Белгородской области «Призвание», номинация: «Библиотекари библиотек общеобразовательных учреждений»,	15 баллов - всероссийский уровень; победитель-20, призер-15, лауреат-10, участник-5 10 баллов - региональный уровень; победитель-12, призер-8, лауреат-6, участник-3 8 баллов - муниципальный уровень. победитель-7, призер-5, лауреат-3, участник-1 <i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии

		за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций (баллы устанавливаются за отчётный период)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы.	10 баллов - региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень; 4 балла - уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на 5 лет.
	3.4. Результативное участие в творческих конкурсах (смотре художественной самодеятельности, фестивалях)	5 баллов
4. Методическая и организационная работа	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.	10 баллов - всероссийский уровень; 6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; <i>Примечание:</i> при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются
	4.3. Наличие действующего персонального сайта, блога	3 балла
5. Взаимодействие с учреждениями, организациями, ЦБС города	5.1. Взаимодействие при наличие договора	5 б а л л о в <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются в течение года.
6. Межведомственные отношения с ЦБС (центральная библиотечная система) города, Государственной юношеской библиотекой, библиотекой А. Лиханова.	6.1. Проведение совместных массовых мероприятий, организация экскурсий	За каждое совместно проведенное массовое мероприятие – 3балла. Работа во внеурочное время—5 баллов.

<p>Проведение совместных мероприятий в помощь учебно-воспитательному процессу, привлечение учащихся к систематическому пользованию ресурсами школьной библиотеки библиотек ЦБС</p>		
<p>7.Выполнение поручений, не относящихся к должностным обязанностям</p>	<p>7.1. Поручения администрации школы, участие в социально-значимых акциях, олимпиадах, ЕГЭ, ГИА и др.</p>	<p>5 б а л л о в</p> <p><i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на отчётный период</p>

3.4.12 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<p>1. Уровень организации работы по поддержанию санитарно-гигиенического состояния помещений зафиксировать в журнале дежурного</p>	<p>1.1. Отсутствие замечаний со стороны дежурного администратора и руководителей школ к санитарному состоянию помещений</p>	<p>До 10</p>
<p>2.Эффективность ежедневного контроля состояния систем жизнедеятельности</p>	<p>2.1. Отсутствие фактов сбоя системы или оперативное устранение нарушений</p>	<p>Отсутствие-10 Оперативное устранение-5</p>
<p>3. Эффективность работы обслуживающего персонала по уборке закреплённых территорий</p>	<p>3.1. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию закреплённых участков убираемой территории со стороны дежурного администратора, руководителя</p>	<p>5</p>
<p>4. Качество работы с учётно - отчётной документацией</p>	<p>4.1. Отсутствие фактов несвоевременной отчётности, списание материальных средств</p>	<p>10</p>

5. Качество работы по организации генеральных уборок и т.п.	5.1. Положительная оценка работы со стороны дежурного администратора	8
6. Эффективность работы по энергосбережению	экономия энергоресурсов – 6.1. по электричеству 6.2. воде 6.3. газу	10 5 5
7. Исполнительская дисциплина	7.1. Отсутствие зафиксированных фактов неисполнения приказов, поручений	5
8. Оперативность принятия мер по благоустройству территорий	8.1. Отсутствие зафиксированных замечаний по содержанию школьных территорий	5
9. Уровень заинтересованности в развитии материально-технической базы ОУ	9.1. Проявление инициативности в выполнении поручений связанных с укреплением материально-технической базы	10
10. Оперативное принятие мер по обеспечению температурного режима	10.1. Отсутствие фактов не обеспечения мер по соблюдению теплового режима	5
11. Исправность оборудования пищеблока	11.1. Обеспечение исправного состояния оборудования пищеблока	5
12. Обеспечение соблюдения пропускного режима в лицее	12.1. Отсутствие замечаний со стороны дежурного администратора и своевременность ведения документации	5
13. Наличие достижений в конкурсах и смотрах по благоустройству и озеленению территории, оформлению здания к праздникам и т.д.	13.1. Подтверждённая результативность за каждый конкурс	По 5

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	10 баллов - без замечаний
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10 баллов - без замечаний
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков
	1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём

	1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел	5 баллов
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	10 баллов

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности лаборанта	1.1. Сохранность лабораторного оборудования	80 - 100 % - 20 баллов 60 - 80 % - 4 балла
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования	10 баллов
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	20 балла
2. Выполнение дополнительных поручений	Исполнение обязанностей оператора электронного мониторинга, «Виртуальной школы» Обход микрорайона	5 баллов 1 балл

3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности сторожа	1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	10 баллов
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	10 баллов

	1.2. Качество генеральной уборки помещения	10 баллов
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
	1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов - соответствие нормам и требованиям
	1.5. Соблюдение техники безопасности, норм охраны труда	5 баллов - соответствие нормам и требованиям
	1.6. участие в проведении ремонтных работ	10 баллов

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *вахтёра*

Критерии	Показатели критериев	во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	10 баллов – без замечаний
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
	1.3. Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	10 баллов - без замечаний
	1.2. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов - без замечаний
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инженера по обслуживанию компьютерной техники*

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
----------	----------------------	---

1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники	10 баллов
	1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	5 баллов
	1.3 Обеспечение работы локальной сети	5 баллов
	1.4 Бесперебойная работа интерактивных досок	5 баллов
	1.3. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	10 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.2. Своевременная установка и контроль лицензионного программного обеспечения	5 баллов
3. Выполнение дополнительных поручений	3.1 Исполнение функций контрактного управляющего	15 баллов

3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма на производстве	5 баллов
	1.3. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.)	5 баллов
2. Выполнение дополнительных поручений	2.1 Качественное выполнение дополнительных поручений администрации лица	5 баллов

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Отсутствие кражи личного имущества учащихся	5 баллов
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	До 5 баллов

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения,	10 баллов
	1.2. Бесперебойная работа системы теплоснабжения,	10 баллов
	1.3. Бесперебойная работа системы энергообеспечения	10 баллов
	1.4. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	10 баллов
	1.5. Исправность оборудования пищеблока	10 баллов
	1.6. Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	20 баллов
	1.7. Соблюдение техники безопасности, норм охраны труда	10 баллов
	1.8. Оперативность принятия мер при устранении технических неисправностей	10 баллов

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инспектора по кадрам

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественное ведение документации	5 баллов - поощрение по результатам ВШК, внешней экспертизы 3 балла - без замечаний
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5 баллов - без замечаний
	1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	5 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	5 баллов

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя автобуса

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому
----------	-----------------	-----------------------------	---------------------------------

п\п			показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Строгое соблюдение безопасности дорожного движения	10 баллов
		1.2. Соблюдение ежедневного прохождения предрейсового и послерейсового медицинского осмотра	10 баллов
		1.3. Соблюдение сроков периодичности технического обслуживания (ТО-2)	5 баллов
		1.4. Выполнение дополнительных поручений администрации	10 баллов
2	Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны администрации и педагогического коллектива	5 баллов

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 профсоюзного комитета МБОУ «Лицей №32» <i>В.А. Блохина</i> « » 2020 г.	УТВЕРЖДЕНО: Директор МБОУ «Лицей №32» <i>Н.В. Перестенко</i> « » 2020 г.
--	---

**Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2020 год
МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода**

Мы, нижеподписавшиеся, директор лицея № 32 Перестенко Николай Васильевич, председатель профкома Блохина Вера Александровна заключили настоящее Соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в структурных подразделениях образовательного учреждения

I. Организационные мероприятия

№	Содержание мероприятий	Стоим в руб.	Сроки исполн.	Ответств за выполн.	Кол-во работников улучшающих условия труда, чел.
1	Аттестация рабочего места лаборанта кабинета химии, физики, биологии	5000	август 2020	Акулова Ж.В., зам. директора	6
2	Оформление стенда «Охрана труда»	3000	июль	Инженер по технике безопасности	
3	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	август	Волобуев С.Н., зам. директора по АХР	

II. Технические мероприятия

1	Косметический ремонт библиотeki, классов	320000	Июль-август	Волобуев С.Н., зам. директора	72
2	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановки на соответствие безопасности эксплуатации		август	Волобуев С.Н., зам. директора	16
3	Заменить гимнастические скамейки	5 000	до 18.08	Морозов А.Б., учитель физической культуры Инженер по технике безопасности	6

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Периодический медицинский осмотр работников, вновь поступивших на работу		согласно графику	Акулова Ж.В., зам. директора	
2	Обеспечение условий учебно – воспитательного процесса в учебных классах и кабинетах согласно СанПиН: оснащение учебной мебелью классов начального звена	200 000	июнь-август	Можевитина В.И., зам. директора	25
3	Организация радиационного обследования кабинета информатики		август	Черных О.В., зам. директора	3
4	Организация дезинфекции, дератизации пищеблока и подсобных помещений	35 000	по графику	Волобуев С.Н., зам. директора Выродова Ю.С. мед.сестра Плехова С.Н. зав. производством	8
5	Приобретение кранов в туалетные комнаты	30 000	июль	Волобуев С.Н., зам. директора	
6	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения	15 000	по графику	Акулова Ж.В., зам. директора	25
IV Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
1	Приобретение специальной одежды в соответствии с Типовыми отраслевыми нормативами.	35 000	июль	Волобуев С.Н., зам. директора	18
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами (по нормам)	35 000	июнь	Волобуев С.Н., зам. директора	18
3	Обеспечение изделиями медицинского назначения (аптечки) и дезсредствами кабинетов, спортзала и др. помещений	32 000	в течение года	Врач, мед. сестра д/п №3	
4	Обеспечение помещения электрощитовой индивидуальными средствами защиты	10 000	в течение года	Волобуев С.Н., зам. директора	

Разработал заместитель директора

С.В. Павлова

Приложение №5

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

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, столяр)
3. Рукавицы комбинированные - 6 пар в год (дворник, слесарь, сантехник)
4. Перчатки резиновые - 4 пары в год (лаборант, слесарь, уборщик)
5. Сапоги резиновые - 1 пара на год (слесарь, уборщик)

СМЕТА

расходов на мероприятия по охране труда

1. Халат рабочий - 650 руб. x 25 = 16250 руб.
2. Костюм рабочий 450 руб. x 4 = 1800 руб.
3. Рукавицы - 65 руб. x 25 = 1625 руб.
4. Защитные очки 180 руб. x 2 = 360 руб.
5. Сапоги резиновые - 560 руб. x 2 = 1120 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, которым выдается обязательно моющие и дезинфицирующие средства на месяц

1. Лаборант химии - 100 г туалетного мыла и 200 г хозяйственного мыла.
2. Лаборант физики - /- =/=
3. Уборщик помещения - /- =/=
4. Сантехник - 300 г стирального порошка, 100 г - туалетного и 200 г - хозяйственного мыла.
5. Мастер производственного обучения - 100 г стирального порошка, 100 г - туалетного и 200 г - хозяйственного мыла.
6. Учитель технического труда - 100 г туалетного мыла, 200 г - хозяйственного мыла.

Директор лицея №32

 Н.В. Перестенко



Председатель профкома

 Блохина В.А.

122

Первичная профсоюзная организация МБОУ «Лицей № 32» г. Белгорода

Выписка из протокола №2
собрания трудового коллектива МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода

«26» июня 2020

На учете состоит 124 членов профсоюза
Присутствовало 98 человек

Председательствующий Акулова Жанна Викторовна
Секретарь Кайдалова Наталья Николаевна

Повестка дня:

1. Принятие коллективного договора.

Президиум:

1. Акулова Ж.В. – председатель собрания.
2. Перестенко Н.В. – член президиума.
3. Кайдалова Н.Н. – секретарь.

По вопросу повестки дня слушали председателя первичной профсоюзной организации Блохицу В.А., которая обратила внимание, что вниманию коллектива МБОУ «Лицей №32» был представлен проект коллективного договора между администрацией и профсоюзом. Сотрудники имели возможность ознакомиться с проектом, подготовить вопросы, замечания, которые будут учтены, если они правомерны. «Коллективный договор – это важный документ, который регулирует взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими правовыми и законодательными актами, поэтому пропу со всей ответственностью подойти к принятию проекта».

После обсуждения коллективного договора и прений участников собрания председатель Акулова Ж.В. поставила вопрос о принятии договора на голосование.

За принятие коллективного договора проголосовали единогласно.

Председатель собрания *Ж. Акулова* Акулова Ж.В.

Секретарь *Н. Кайдалова* Кайдалова Н.Н.



123