

«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ №40



Кашкаров С.П.

«Утверждаю»

Председатель профкома

МБОУ СОШ №40

Назарова Д.В.



**Коллективный договор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №40»
г. Белгорода**

принят на общем собрании
работников МБОУ СОШ №40
г. Белгорода
протокол № 1 от «12» января 2016 г.

Белгород, 2016 год



1. Общие положения

2016-2018

1.

-

-

-

-

-

-

-

1.12.

-

-

-

-

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников

.

76

3-

2.3.3.

.

-174,

.

2.5.

,

-

-

,

3. Прием на работу, трудовой договор

3.1

52

3.2

-

3.5.1

-

3.5.2

,

—

—

—

3

3.8.1.

3

3.9.1.

3.9.2.

-

-

-

-

-

-

-

,

4. Режим работы

4.1.

-

-

-

,

-

-

4.3.

-

-

-

-

.

.

4.10.

4.11.

,

4.16.

-

,

-

-

-

-

;

-

-

;

-

;

-

;

-

;

-

;

-

,

;

-

.

5. Оплата и стимулирование труда

5.1.

-

-

-

-

-

-

-

-

-

5.3.

5.4.

5.5.

-

5.6.

5.8.

5.9.

,

-

-

5.10.

5.11.

5.12.

5.13

6 . Социальные льготы и гарантии

-

7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя

,

7.7.

-

8. У о аспж .оокд о т во у с о .

8.10.

8.11

8.11.1.

8.12.

8.13.

8.14

8.15.

8.16.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1.

9.2.

’
).

9.3.

’

374, 376).

9.6.

9.7.

9.8.

9.9.

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

Х. Права и обязательства профкома

-

,

10.10.

-

10.16.

10.17.

-

-

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

11.1.1.

11.2.1.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 40

г. Белгорода
Д.В. Назарова
2016 г.

ПРИНЯТО

решением общего собрания
работников
МБОУ СОШ № 40

г. Белгорода
протокол от 12.01.2016 г.
№ 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ СОШ № 40 г. Белгорода
С.Н. Кашкаров

приказ от 15.01.2016 г. № 25
№ 49

Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода (далее - Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода (далее - Учреждение).

1.2. Правила разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения.

1.3. Введение в действие Правил призвано способствовать совершенствованию условий организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

2.2. В трудовых отношениях работника с работодателем выступает Учреждение в лице его директора.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний и经历的;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном 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;

- личную медицинскую книжку.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

(ст.331 ТК РФ).

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации(ст. 77 ТК РФ), а именно:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 77, 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 77 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа Учреждения (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения 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.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении ст (ст. 80 ТК РФ).

2.15. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.80 ТК РФ).

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

2.17. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ст.79 ТК РФ).

2.18. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст.84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.84.1 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на (ст.21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами (ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, 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;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами.

3.5. Работники Учреждения обязаны (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры, вакцинации по направлению работодателя.

3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны (ст.48 ФЗ «Закон об образовании в РФ»):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в Учреждении;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Учреждения.

3.7. Педагогический работник Учреждения не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.8. 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.

3.9. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3.10. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб (ст.238 ТК РФ).

3.11. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

3.12. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст.242, 243 ТК РФ):

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.13. Порядок взыскания ущерба производится в соответствии со ст. 248 ТК РФ.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (с 10 по 15 и с 20 по 25 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых

обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке (приложение 1 к приказу Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.3. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, воспитателям дошкольной группы, мастерам производственного обучения;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

2) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю:

– учителям 1-11-х классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

– педагогам дополнительного образования;

3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – концертмейстерам, музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю -инструкторам по физической культуре.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается годовым календарным графиком Учреждения на учебный год с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает (п.2.3. приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 №

69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»):

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

5.9. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается :

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца (приложение 5 к приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников»).

5.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.3 приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

5.11. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.12. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается приказами Учреждения.

5.13. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.3 настоящих Правил продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, распорядок их работы определяется приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст.95 ТК РФ).

5.15. Всем работникам Учреждения предоставляется возможность приема пищи в столовой Учреждения.

5.16. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

5.17. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст.104 ТК РФ).

5.18. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.19. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.22. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

5.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (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;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

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

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.28. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует

Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению отраслевыми и государственными наградами Российской Федерации.

7. Дисциплина труда

7.1. Работники Учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192. ТК РФ):

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

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст.192 ТК РФ).

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев 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 (ст. 193 ТК РФ).

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

7.10. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Согласовано

Председатель Управляющего совета
МБОУ СОШ №40 г. Белгорода

 О.Ф. Герасимова

протокол №48 от «22» декабря 2015 г.

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ № 40
г.Белгорода

Приказ № 25
от 15.01.2016 г.



С.П. Кашкаров

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №40 г. Белгорода

 Д.В. Назарова

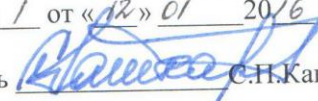
«12» января 2016 года



Принято

общим собранием работников
МБОУ СОШ №40 г. Белгорода

(протокол № 1 от «12» 01 2016 г.)

Председатель  С.П.Кашкаров

Секретарь  С.Е. Сергеева
«12» января 2016 года

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

г. Белгород, 2016

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (в последующих редакциях), постановлением администрации города Белгорода от 26 февраля 2008 года №33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования», постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб», решением Совета депутатов г.Белгорода от 23.09.2008 г. №84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.3. Положение об оплате труда и стимулирования работников ОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, принимаемыми нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород».

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

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

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

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

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;
- гарантированные доплаты - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях

труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- стимулирующие выплаты - поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера и выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. N 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете общеобразовательного учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) ОУ рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ = N \times K \times Д \times У$, где: N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

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

У - количество учащихся в ОУ.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. ОУ самостоятельно распределяет средства на заработную плату работников ОУ, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТ_{оу}).

3.2. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}). $ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:
 $ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш$, где **ш** - стимулирующая доля $ФОТ_{оу}$.
Значение **ш** определяется ОУ.

3.2. Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле: $ФОТ_{пп} = ФОТ_{б} \times пп$, где **пп** - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение или диапазон **пп** определяется самостоятельно ОУ, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($ФОТ_{пп}$), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.
- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.3. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудового договора между руководителем и работниками ОУ.

3.4. **Базовая часть фонда оплаты труда** обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель ОУ, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, педагоги-психологи, учителя-логопеды, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала ОУ (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) и складывается из:

$ФОТ_{б} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}$, где:

$ФОТ_{ауп}$ - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$ФОТ_{пп}$ - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$ФОТ_{увп}$ - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$ФОТ_{моп}$ - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается работникам в соответствии с критериями оценки деятельности, утвержденными в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в ОУ

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$), состоит из общей части ($ФОТ_{о}$) и специальной части ($ФОТ_{с}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где с - доля специальной части } \text{ФОТ}_{\text{пп}}.$$

Значение **с** устанавливается ОУ самостоятельно.

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

4.3. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} могут определяться самим ОУ исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается ОУ самостоятельно по формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в ОУ (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле: $\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$

$$\text{Стп} = -(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52,$$

где: Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

a₁₁ - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы). Учащиеся совмещенных классов берутся в расчет как класс-комплект.

Годовым количеством часов по учебному плану считается произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

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

4.5. Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, 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.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (до 10 процентов ФОТпп);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (до 15 процентов ФОТпп).

ОУ вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (обучение в специальных (коррекционных) классах, классах компенсирующего обучения и др.) в рамках фонда оплаты труда.

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

- включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times Y \times \Pi \times A \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6)) + \text{Днз},$$

где: О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

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

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

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

К1, К2, К3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного;

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

1-я группа сложности: $K1 = 0,15$ (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе);

2-я группа сложности: $K2 = 0,1$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, православная культура, физическое воспитание);

3-я группа сложности: $K3 = 0,05$ (право, экономика, технология);

$K4 = 0,20$ - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

$K5 = \text{до } 1$ (100 процентов) - за деление классов на группы (при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и ИКТ в основной школе, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек).

При неполной наполняемости классов коэффициент применять пропорционально.

Для предметов музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и др. коэффициент $K = 0$;

$K6 = 0,5$ (50 процентов) - за интегрированные классы.

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6:

Базовый оклад = Стп х У х П х А х (1 + (К1 + К2 + К3 + К4 + К5 + К6));

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: консультации и дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), 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 ОУ определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей ОУ и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по ОУ, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы педагога.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, с учетом коэффициентов А, К1, К2, К3, К4, К5, К6 (для расчета применять 4 часа неаудиторной занятости за 15 процентов).

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

6. Работа по совместительству

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ

7.1. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат являются критерии, отражающие результаты работы.

7.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления ОУ – Управляющего совета, на основании представления руководителя ОУ и с учетом мнения профсоюзной организации.

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты делятся на группы:

- 1) Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:
 - за звания "Народный учитель" – 3000 руб.;
 - имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" – 3000 руб.;
 - за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 500 руб.

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

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном общеобразовательном учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

8. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

8.1. Учителям, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы с учетом требований, изложенных в Положении о стимулирующих выплатах, разработанном и утвержденном в УО.

8.2. Доплаты учителям за выполнение функций классного руководителя не входят в состав базовой части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса.

Формула для расчета доплат за классное руководство:

$$Д_{кл.рук.} = (1000 / Н) \times Н_{факт} \times К_{кл.}$$
, где

Н – норма наполняемости класса (в общеобразовательных классах - городская местность - 25 учеников, в специальных (коррекционных) согласно нормам наполняемости для данных видов классов) ;

Н факт – наполняемость класса согласно статистическому отчету формы ОШ-1 на 1 сентября;

К кл. - доплата за качество работы классного руководителя.

9. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ

9.1. Расчет заработной платы руководителя ОУ

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, заключаемого с руководителем общеобразовательного учреждения.

Заработная плата рассчитывается исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательного учреждения и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости ОУ, доплаты за квалификационную категорию).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образованием при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов – максимум от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается два раза в год (по итогам полугодий).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя ОУ:

$$\text{ЗП б дир.} = \text{Ср.зп.пп.} \times (\text{Кн} + \text{R})$$

Ср.баз. зп. пп.. – средняя базовая заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в ОУ;

К н – коэффициент наполняемости ОУ;

Р – доплата за квалификационный разряд руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 0,15;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости.

Группы общеобразовательных учреждений	Наименование и величина коэффициента
1 группа (свыше 1001 ученика)	К=2,2
2 группа (701-1000 учеников)	К=2,0
3 группа (401-700 учеников)	К=1,8
4 группа (201-400 учеников)	К=1,6
5 группа (101-200 учеников)	К=1,4
6 группа (до 100 учеников)	К=1,2

9.2. Расчет заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

Заработная плата заместителей руководителя ОУ учреждения устанавливается на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителя общеобразовательного учреждения.

Базовая заработная плата заместителя руководителя ОУ устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада руководителя ОУ без учета доплаты за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления ОУ по представлению руководителя ОУ в размере до 46 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя ОУ:

$ЗП_{\text{зам.дир.}} = Б.зп.дир. \times (K + R)$, где:

Б.зп.дир. - базовая заработная плата директора ОУ без квалификационной категории;

K - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

R - доплата за высшую квалификационную категорию - 0,15.

10. Порядок расчета средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей

Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей соответственно производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

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

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

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

Размеры базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб, утвержденному постановлением правительства Белгородской области от 23.06.2008г. № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб».

12. Порядок премирования

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

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

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

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

12.4. Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается два раза в год (по итогам полугодий).

13. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников ОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

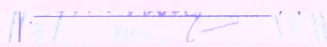
14. Оплата замены уроков учителей

Оплата замены уроков учителей производится согласно следующим окладам:

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Оклад (руб.)
Учитель:	
- без квалификационной категории;	8045
- I квалификационная категория;	9356
- высшая квалификационная категория;	10069

Согласовано Пре 	Утверждаю Пр  МБОУ СОШ № 40
--	--




	
---	---

	Председатель  С.Д. Канкаров Секретарь  С.В. Сергеев
---	---



1. Общие положения.

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», 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» (с изменениями и дополнениями, внесёнными постановлениями 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 19 октября 2009 г. № 337-пп, от 21.06.2010 №215-пп, от 29.11.2010 № 404-пп, от 20.06.2011 № 232-пп, от 23 января 2012 г. № 25-пп, от 20 февраля 2012 г. № 82-пп, от 18 марта 2013 года №76-пп), приказом департамента образования Белгородской области от 10 октября 2013 года № 2493 «О введении эффективного контракта», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02), методическими рекомендациями по разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утверждёнными приказом департамента образования Белгородской области от 10 октября 2013 года № 2493, в целях мотивирования работников школы 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 школы на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников образовательного учреждения ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются по полугодиям (2 раза в год: январь, сентябрь) на последующие месяцы:

- в январе – по итогам работы за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года с учетом результатов работы в каникулярное время на январь - август;
- в сентябре по итогам работы за период с 01 января по 01 сентября текущего года с учетом результатов работы в каникулярное время на сентябрь-декабрь.

1.4. Для вновь назначенных работников стимулирующая часть пересчитывается по итогам учебных четвертей, возможно, через месяц при наличии высоких результатов труда и экономии фонда.

1.5. Система стимулирующих выплат включает следующее: гарантированные доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, стимулирующие выплаты по результатам труда и доплаты за общественную деятельность работников, не связанную с выполнением их должностных обязанностей.

1.6. Стимулирующие доплаты устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования, а в отдельных случаях по совмещаемой должности с учетом высокой эффективности труда.

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

1.8. Доплаты за общественную деятельность, не связанную с выполнением должностных обязанностей, устанавливаются работнику Управляющим советом в конкретном для каждого работника денежном размере по ходатайству директора школы.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №40» г.Белгорода

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников школы (далее - Комиссия), создаваемой при Управляющем совете МБОУ СОШ №40 г.Белгорода.

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

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

- административно-управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- классный руководитель;
- учебно-вспомогательный персонал ;
- обслуживающий персонал.

2.4. Работник школы представляет информацию о результативности своей деятельности за отчётный период, а администрация образовательного учреждения согласует представленную информацию и направляет её в Комиссию.

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

- для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе - количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по школе средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для классных руководителей - количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно суммы, рассчитываемой по формуле: $(1000\text{руб.}/\text{норма наполняемости класса}) \times \text{фактическая наполняемость класса}$;
- для остальных категорий работников школы (исключая директора) – количества набранных баллов.
- доплат за общественную деятельность работников, не связанную с выполнением их должностных обязанностей.

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

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

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

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

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

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

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

- для заместителей директора по учебно-воспитательной работе и заместителя по воспитательной работе – путём перевода количества набранных баллов в проценты от сложившейся по школе средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии со шкалой установления доплат для заместителя директора (п. 3.4.1. настоящего Положения);
- для классных руководителей -

самостоятельно с участием Управляющего совета, первичной профсоюзной организации и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

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

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

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам.	1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 50% от общего количества учащихся 11 кл.) Примечание: средний балл устанавливается путем сложения количества учащихся, сдававших ЕГЭ по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Соответствие общегородскому среднему баллу.	Выше среднегородского - 10 баллов; Соответствует - 5 баллов.
	1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены). Примечание: учитывается общее количество учащихся путем сложения по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл.
	Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.
	1.3. Внутренний профессиональный экзамен по специальности «Водитель ТС категории «В». Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 6 баллов; 90 - 94% - 2 балла;
	Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 6 баллов; 50 – 69% - 2 балла.
	1.4. Результативность профессиональной подготовки по специальности «Водитель ТС категории «В».	10 баллов - 90% и выше; 8 баллов - 75 – 89% 6 баллов - 60-74% 4 балла – 50-59% Примечание: % получивших квалификационные свидетельства считать от общего количества учащихся, обучаемых педагогом. Баллы устанавливаются на один год.
	1.5. Административные контрольные работы/срезы. Примечание: только для классов КРО и для предметов, по которым не проводились независимые региональные и муниципальные тестирования.	
	Успеваемость	90- 100% - 5 баллов; 70 – 89% - 4 балла; 50 - 69% - 3 балла.
	Качество знаний	15% и выше – 5 баллов; 10-14% - 4 балла; 3-9% - 3 балла.

	1.6. Соответствие % учащихся подтвердивших результаты профессионального экзамена в ГИБДД.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются на один год на основании копий водительских удостоверений.
	1.7. Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.	
	Качество знаний («4» и «5») при 100% уровне успеваемости.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.
2.Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям. (Сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов).	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для учащихся начальных классов (очная форма). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 7 баллов; Призеры – 6 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призеры – 8 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.

	2.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.4. Результативность участия (призовые места) в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвященный Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Я – исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	10 баллов – всероссийский и международный уровни; 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
3.Обеспечение доступности общего образования.	3.1. Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы, не охваченных обучением в школе.	5 баллов.
	3.2. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе.	80% и более – 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69 % - 1 балл.

4.Эффективность управленческой деятельности.	4.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	5 баллов –100% подтверждения заявленных категорий. 3 балла- 85% заявленных категорий.
	4.2. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др) по результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.
	4.4. Организация на базе ОУ дошкольной подготовки будущих первоклассников.	5 баллов.
	4.5. Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	100% и выше – 5 баллов; 85-99% - 3 балла. Примечание: дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся осваивают две специальности.
	4.6. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	80% и выше – 10 баллов.
	4.7. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.8. Качественное исполнение функций координатора ЭМОУ, электронных баз, торгов и др.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
5. Профессиональные достижения курируемых педагогов.	5.1. Результативное личное участие (выход в финал) в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – независимо от уровня конкурса. Примечание: достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
6.Инновационная деятельность педагогов.	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебных пособий, учебников.	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	6.2. Координация опытно-экспериментальной деятельности.	5 баллов – региональный эксперимент; 4 балла – муниципальный эксперимент; 2 балла – школьный эксперимент. Примечание: при курировании нескольких экспериментов баллы суммируются.

	6.3. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система, образовательная программа и пр. по итогам экспертизы).	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год при наличии положительной экспертной оценки.
	6.4. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	5 баллов.
	6.5. Обобщение опыта работы учителей.	2 балла за каждый обобщённый опыт на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне.
7.Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора.	7.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	7.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций; не более 20 баллов).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Подтверждается страницами сборника.
	7.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ.
	7.4. Разработка общешкольных тематических программ.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.

	7.5. Зафиксированное личное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются.
	7.6. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.)	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности.	4 балла - свыше 90% обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности; 2 балла - 75 - 89%.
8.Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного направления).		

	9.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию (не более 20 баллов).
	9.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	5 балла – при отсутствии; 3 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	9.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	5 баллов.
	9.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. Примечание: баллы устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности (не более 20 баллов).
10. Общественная деятельность	10.1. Организация и выполнение работы, превышающей функциональные обязанности по должности.	5 баллов за каждый вид деятельности.
11. Информационная открытость	11.1. Соответствие сайта ОУ действующему законодательству	5 баллов
12. Реализация социокультурных проектов	12.1. Школьный музей, театр	5 баллов
	12.2. Школьные СМИ (газета, ТВ, радио)	5 баллов
	12.3. Научное общество учащихся	5 баллов
13. Исполнительская дисциплина	13.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	13.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	13.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

Шкала установления стимулирующих выплат для заместителя директора:

Расчётное количество баллов – 100.

Более 80 баллов - 46%;

70 - 79 баллов - 40%;

60 - 69 баллов - 35%;

50 - 59 баллов - 30%;

40 - 49 баллов - 25%;

30 - 39 баллов - 20%.

3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Методическое сопровождение образовательного процесса. Вклад в повышение	- подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках;	7 баллов
	- наличие педагога-победителя	10 баллов

качества образования.	профессионального мероприятия; - методическое сопровождение педагогов в публичном представлении опыта, подготовке печатных изданий; - разработка диагностических материалов; организация мониторинга образовательного процесса; - создание методической продукции для педагогов;	7 баллов 7 баллов 7 баллов
2.Методическое сопровождение экспериментальной и научно-исследовательской деятельности	- наличие продуктов инновационной и экспериментальной деятельности педагогов;	7 баллов
3.Эффективность инновационной деятельности	- ведение экспериментальной работы; - внедрение инновационных технологий;	Уровень ОУ – 5 баллов; Муниципальный уровень – 10 баллов; Региональный уровень – 15 баллов;
4.Организация повышения профессиональной компетентности педагогов	- разработка и проведение обучающих семинаров для педагогов с использованием современных образовательных технологий	10 баллов
5.Привлечение внебюджетных средств	- конкурсы грантовых проектов, проектная деятельность;	Победитель – 10 баллов; Участник – 5 баллов.
6.Инновационная деятельность педагогов	6.1. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система, образовательная программа и пр.). По итогам экспертизы.	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год при наличии положительной экспертной оценки.
	6.2. Обобщение опыта работы учителей.	2 балла за каждый обобщённый опыт на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне.
7.Эффективность методической деятельности.	7.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	5 баллов –100% подтверждения заявленных категорий. 3 балла- 85% заявленных категорий.
	7.2. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.

8.Профессиональная активность методиста	- представление методического опыта (участие в семинарах, конференциях, вебинарах);	7 баллов
	-печатная продукция методиста;	6 баллов
	- участие в жюри, экспертных комиссиях;	7 баллов
9.Признание профессиональных достижений методиста	9.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	9.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет- публикаций).	10 баллов – международный уровень; 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	9.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.

	9.4. Зафиксированное личное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются.
10. Исполнительская дисциплина	13.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	13.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	13.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору при % выбравших экзамен не менее 50% от общего количества учащихся 11-х классов, обучаемых педагогом). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Соответствие общегородскому среднему баллу.	Выше среднегородского - 10 баллов; Соответствует - 7 баллов.
	1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные) Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл.
	Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.
	1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (по выбору, при % выбравших экзамен не менее 50% от общего количества учащихся 9-х классов, обучаемых педагогом). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл.
	Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.
	1.4. Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.	
	Качество знаний («4» и «5») при 100% уровне успеваемости.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.
	1.5. Административные контрольные работы/срезы. Примечание: только для классов КРО и для предметов, по которым не проводились независимые региональные и муниципальные тестирования.	
	Успеваемость	90- 100% - 5 баллов;

		70 – 89% - 4 балла; 50 - 69% - 3 балла.
	Качество знаний	15% и выше – 5 баллов; 10-14% - 4 балла; 3-9% - 3 балла.
	1.6. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам полугодия.	
	% качества знаний	Группа сложности предмета
		I II III IV
	80-100	6 5 4 3
	70-79	5 4 3 2
	60-69	4 3 2 -
	51-59	3 2 - -
	I группа сложности – русский язык, литература, иностранный язык, математика, предметы с углубленным изучением в основной школе.	
	II группа сложности – история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы: православная культура, физкультура.	
	III группа сложности – право, экономика, технология, КРО.	
	IV группа сложности – музыка, ОБЖ, ИЗО, МХК, СМГ.	
	1.7. Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без «3» в 5 классе Примечание: для учителей 1-х классов только по итогам 1 полугодия.	3 балла.
	1.8. Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение) операционно-исполнительских (классификация и обобщение) контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль) Примечание: для учителей начальных классов на основании приказа по ОУ и при наличии подтверждающих справок социально-психологической службы.	75-85% - 5 баллов; 65-74% - 3 балла; 55-64% - 2 балла.
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для учащихся начальных классов (очная форма). Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призеры – 3 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 7 баллов; Призеры – 6 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призеры – 8 баллов.

		Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.4. Результативность участия (призовые места) в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	10 баллов – всероссийский и международный уровни; 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.

	2.5. Участие обучающихся в учебных конкурсах по предметам, творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях, конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности (очных и заочных согласно приказа по школе).	Примечание: считать участие от общего количества учащихся, обучаемых педагогом, баллы по разным мероприятиям муниципального уровня и выше суммируются. 80 %-100% – 5 баллов; 50 %-79% -3 балла;
	2.6. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (% от общего количества учащихся) на основании приказа по школе и по результатам обследования психологом. Примечание: баллы устанавливаются только на одно полугодие для учителей 1-х классов.	80-100% - 3 балла; 60-79% -2 балла; 50-59% - 1 балл.
3. Сформированность информационно-технологической компетенции	3.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	3.2.Использование технологии 3D моделирования и 3D печати в образовательном процессе	3 балла
4. Сформированность коммуникативной компетенции обуча-ся	4.1. Динамика количества обучающихся, участвующих в программах международных обменов.	1 учащийся – 5 баллов; 2-3 учащихся – 8 баллов; 4 и более учащихся – 10 баллов.
5. Профессиональные достижения педагога	5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	5.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 балла – уровень ОУ.

	5.4. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках и др. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.	Региональный и выше -5 баллов; Муниципальный – 3 балла; Школьный – 2 балла.
6. Включенность в методическую работу	6.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	6.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	6.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	6.4. Руководство ШМО.	5 баллов.
	6.5. Своевременность и качество ведения аналитической деятельности ШМО.	5 баллов – без замечаний.
	6.6. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, соревнования, творческие группы, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
7. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	7.1. Реализация здоровьесберегающих технологий В. Ф. Базарного	5 баллов
8. Состояние учебного кабинета	8.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов (на основании приказа).	5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.
	8.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (только на начало учебного года на основании приказа).	5 баллов – принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.
9. Ведение школьной документации	9.1. Своевременность и качество ведения АСУ «Виртуальная школа». Примечание: ежедневное заполнение не менее 80%.	5 баллов.
10. Общественная деятельность	10.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов.

	10.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, наставник кадетского класса и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение применяется комиссионно.	5 баллов.
	10.3. Замена классного руководства.	3 балла – 1 неделя.
	10.4. Участие в работе по озеленению школы Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе.	5 баллов
	10.5. Организация дежурства по школе	3 балла - без замечаний
11. Исполнительская дисциплина	11.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	11.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	11.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.4.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов			
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирования и др.				
	Качество знаний («4» и «5») при 100% уровне успеваемости.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.			
	1.2. Административные контрольные тестирования/срезы. Примечание: только для предметов, по которым не проводились муниципальные или региональные тестирования/срезы.				
	Успеваемость	90- 100% - 5 баллов; 70 – 89% - 4 балла; 50 - 69% - 3 балла.			
	Качество знаний	15% и выше – 5 баллов; 10-14% - 4 балла; 3-9% - 3 балла.			
	1.3. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам четверти.				
	% качества знаний	Группа сложности предмета			
		I	II	III	IV
	80-100	6	5	4	3
	70-79	5	4	3	2
60-69	4	3	2	-	
51-59	3	2	-	-	
I группа сложности – русский язык, литература, иностранный язык, математика,					

	предметы с углубленным изучением в основной школе.	
	II группа сложности – история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия.	
	III группа сложности – право, экономика, технология, КРО.	
	IV группа сложности – музыка, ОБЖ, ИЗО, МХК, СМГ, физическая культура.	
	1.4. Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в%), от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов	5 баллов – 70% учащихся и более; 3 балла – 50-69%. Примечание: результат суммируется по всем классам для определения среднего %.
	1.5. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки (по результатам мониторинга предыдущего учебного года устанавливается на текущий учебный год).	5 балла – свыше 90% учащихся; 3 балла – от 75 до 89%. Примечание: для определения среднего балла суммируется % по всем классам, в которых педагог осуществляет преподавание.
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для учащихся начальных классов. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы очной формы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призеры – 3 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 7 баллов; Призеры – 6 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призеры – 8 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах,	Муниципальный уровень (за каждое призовое место):

	смотре, спортивных соревнованиях и др. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.4. Результативность участия (призовые места) в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы очной формы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	10 баллов – всероссийский и международный уровни; 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.5. Результаты участия в городской спартакиаде (отдельно по каждому виду). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	5 баллов – 1 место; 3 балла – 2 место; 2 балла – 3 место.
	2.6. Результаты участия в региональной спартакиаде (отдельно по каждому виду). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	10 баллов – 1 место; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место;
3. Сформированность информационно-технологической компетенции	3.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
4. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся	4.1. Динамика количества обучающихся, участвующих в программах международных обменов.	1 учащийся - 5 баллов; 2-3 учащихся – 8 баллов; 4 и более учащихся – 10 баллов.
5. Профессиональные достижения педагога	5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. 5 баллов - участие Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический

		дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	5.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень; 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	5.4. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках и др. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.	Региональный и выше – 5 баллов; Муниципальный – 3 балла; Школьный – 2 балла.
6. Включенность в методическую работу	6.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	6.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	6.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	6.4. Руководство ШМО.	5 баллов.
	6.5. Своевременность и качество ведения аналитической деятельности ШМО.	5 баллов – без замечаний.
	6.6. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, соревнования, творческие группы, жюри, судейство в соревнованиях и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
7. Сохранение и	7.1. Отсутствие детского травматизма	3 балла.

укрепление здоровья обучающихся	во время учебных занятий.	
8. Состояние спортивного зала.	8.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе (на основании приказа).	5 баллов - муниципальный уровень; Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.
	8.2. Качественная подготовка спортивного зала к новому учебному году (только на начало учебного года на основании приказа).	5 баллов - принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.
9. Ведение школьной документации	9.1. Своевременность и качество ведения АСУ «Виртуальная школа». Примечание: ежедневное заполнение не менее 80%.	5 баллов.
10. Общественная деятельность	10.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов.
	10.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, наставник кадетского класса и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	10.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя.
	10.4. Организация дежурства по школе	3 балла – без замечаний
11. Исполнительская дисциплина	11.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	11.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	11.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **мастера производственного обучения:**

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Внутренний профессиональный экзамен по специальности «Водитель ТС категории «В» (теория). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 6 баллов; 90 - 94% - 2 балла;
	Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 6 баллов; 50 – 69% - 2 балла.

	1.2. Результативность профессиональной подготовки по специальности «Водитель ТС категории «В».	10 баллов - 90% и выше; 8 баллов - 75 – 89%; 6 баллов - 60-74%; 4 балла – 50-59%. Примечание: % получивших квалификационные свидетельства считать от общего количества учащихся, обучаемых педагогом. Баллы устанавливаются на один год.
	1.3. Соответствие % учащихся подтвердивших результаты профессионального экзамена в ГИБДД.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются на один год на основании копий водительских удостоверений.
	1.4. Административные контрольные работы/срезы.	
	Успеваемость	90- 100% - 5 баллов; 70 – 89% - 4 балла; 50 - 69% - 3 балла.
	Качество знаний	15% и выше – 5 баллов; 10-14% - 4 балла; 3-9% - 3 балла.
	1.5. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам полугодия.	
	% качества знаний	Группа сложности предмета
		III
	80-100	4
	70-79	3
	60-69	2
	51-59	-
	III группа сложности – право, экономика, технология.	
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов;

	устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
3. Сформированность информационно-технологической компетенции	3.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
4. Профессиональные достижения педагога	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	4.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	4.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
5. Включенность в методическую работу	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.

	5.2. Руководство ШМО.	5 баллов.
	5.3. Своевременность и качество ведения аналитической деятельности ШМО.	5 баллов – без замечаний.
	5.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, соревнования, творческие группы, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
6. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	6.1. Отсутствие случаев ДТП, травматизма во время учебного вождения.	5 баллов.
7. Уровень социализации обучающихся	7.1. Охват обучающихся профессиональной подготовкой по специальности «Водитель ТС категории «В».	5 баллов - 100%; 3 балла - 85 – 99%..
8. Состояние учебного кабинета, автотранспорта	8.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.
	8.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (только на начало учебного года).	5 баллов - принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.
	8.3. Самостоятельное техническое обслуживание учебного автомобиля (без привлечения специалистов СТО)	5 баллов – систематически; 3 балла – периодически.
	8.4. Поддержание учебного автомобиля в технически исправном виде и надлежащем состоянии.	5 баллов.
9. Ведение школьной документации	9.1. Своевременность и качество ведения журналов.	3 балла – без замечаний.
	9.2. Своевременность и качество ведения АСУ «Виртуальная школа». Примечание: ежедневное заполнение не менее 80%.	5 баллов.
10. Общественная деятельность	10.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов.
	10.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заведование гаражом, наставник кадетского класса и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.

	10.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя.
11. Исполнительская дисциплина	11.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	11.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	11.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **классного руководителя**

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты деятельности по организации воспитательной работы с классным коллективом.	1.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися.	5 баллов – при отсутствии нарушений; 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.
	1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, опозданий на уроки. (более 70% от общего количества учащихся).	4 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 балла – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.
	1.3. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах. (региональный и всероссийский уровень устанавливается сроком на 1 год).	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	1.4. Количество социально-значимых акций, конкурсов, проектов, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию, конкурс, проект.
	1.5. Уровень воспитанности обучающихся (на основании диагностики СПС).	5 баллов – высокий; 3 балла – средний.
	1.6. Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний (по явочным листам).	2 балла – 90 - 100%; 1 балл – 75 - 89%.
	1.7. Охват учащихся класса дополнительным образованием. (отметка в классном журнале)	10 баллов – от 95% до 100%; 5 баллов – от 80% до 94%.
	1.8. Мероприятия, проводимые в каникулярное время.	1 балл за каждое мероприятие.
	1.9. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	2 балла за каждое совместное мероприятие, проведённое по инициативе классного руководителя.
	1.10. Уровень развития ученического самоуправления.	1 балл – наличие в классе органа самоуправления; 3 балла – наличие и активное участие в жизни класса органа самоуправления

		(инициирование мероприятий, организация дежурства и т.д.).
	1.11. Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио.	7 баллов – свыше 75%; 5 баллов – 50-74%.
	1.12 Доля учащихся класса, охваченных диагностической работой: - межличностные отношения; - групповая сплоченность; - уровень воспитанности; - уровень самоуправления; - родительских отношений и др.	7 баллов – 4-5 критериев; 5 баллов – 3-4 критерия; 2 балла – 1-2 критерия.
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.	2.1. Отсутствие отрицательной динамики отклонения от нормы состояния зрения, слуха, осанки (по результатам диспансеризации в сравнении с результатами предыдущего года).	3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год).
	2.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий). Примечание: в случае если классный руководитель является учителем физкультуры, данный показатель учитывается по одной из должностей.	7 баллов – 100%; 5 баллов - 80-99%; 3 балла – 60-79%.
	2.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.	Для 1-4-х классов: 5 баллов – 85-100%; 3 балла – 61-84%; 1 балл – 50-60%. Для 5-8-х классов: 5 баллов – 80-100%; 3 балла – 66-79%; 1 балл – 50-65%. Для 9-11-х классов: 5 баллов – 70-100%; 3 балла – 61-69%; 1 балл – 50-60%.
	2.4. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время. (школьный лагерь).	5 баллов - 95% и выше; 3 балла -75-94%.
	2.5. Отсутствие зарегистрированных фактов сквернословия, нарушения правил поведения уч-ся Устава школы.	3 балла.
3.	3.1. Результативное участие (выход в	Очные:

Профессиональные достижения в качестве классного руководителя.	финал) в конкурсах профессионального мастерства в номинации (по категории) «Классный руководитель».	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.
	3.2. Наличие обобщенного опыта работы (по проблеме, связанной с исполнением функций классного руководителя).	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются на один год.
4. Ведение документации классного руководителя.	4.1. Достоверность и своевременность заполнения АСУ «Виртуальная школа», ведение электронного портфолио.	5 баллов – без замечаний.
	4.2. Своевременность и качество сдачи нормативно-отчетной документации.	3 балла – без замечаний.
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	5.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	5.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

Шкала установления стимулирующих выплат для классного руководителя:

До 39 – 0%;

30-39 баллов – 25%;

40-49 баллов – 40%;

50-59 баллов – 55%;

60-69 баллов – 70%;

70-79 баллов – 85%;

80-100 баллов – 100%.

Пример: в классе – 25 человек, по критериям классный руководитель набрал 57 баллов, что соответствует 55%. Стимулирующая доплата - $(1000 \text{ руб.}/25) \times 25 \times 0,55 = 550 \text{ рублей}$. Для класса КРО и КО – 12 человек.

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся, включенных в диагностическую работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.2. Охват учащихся, включенных в коррекционную работу, без учета занятий	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла;

	внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.3. Охват учащихся, включенных в развивающую работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.4. Охват учащихся, включенных в просветительскую работу. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения.	У 80-100% - 5 баллов; У 70-79% - 4 балла; У 60-69% уч-ся - 3 балла; У 50-59% уч-ся - 2 балла; У 40-49% - 1 балл
	1.6. Охват диагностической, коррекционно - развивающей, просветительской работой детей «группы риска».	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.7. Охват родителей, включенных в просветительскую работу. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.8. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
	1.9. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл
	1.10. Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
	1.11. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности.	систематически - 2 балла; периодически – 1 балл.
	2.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	2.3. Регулярное освещение деятельности педагога-психолога на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
3. Взаимодействие специалистов	3.1. Активное взаимодействие со специалистами ДОУ по вопросам преемственности, Центром занятости, учреждениями здравоохранения.	По 1 баллу за каждый договор. По 1 балла за каждое совместное мероприятие.
4. Профессиональные достижения	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года»,	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень;

	«Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.	10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов - участие Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.
	4.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	4.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	4.4. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов - муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
5. Включенность в методическую работу	5.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	5.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень –7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.

	5.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
	5.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей.	100% охвата - 3 балла.
6. Общественная деятельность	6.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов.
	6.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, начальник школьного лагеря и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе.	5 баллов.
	6.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя
7. Исполнительская дисциплина	7.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	7.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	7.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Организационно-профилактическая работа	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 (на основании справки).	5 баллов – при отсутствии нарушений; 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.
	1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах, конференциях, исследовательских работах. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год (только очные мероприятия).	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного

		обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	75 - 100% - 2 балла; 50 - 74% - 1 балл.
	1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75% и выше - 2 балла; 50-74% - 1 балл.
	1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы.	70 % и выше - 3 балла; 61-69% - 2 балла; 50-60% - 1 балл.
2. Включенность в методическую работу	2.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	2.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	2.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	2.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла –

	нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.	всероссийский уровень.
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	4.2. Регулярное освещение деятельности социального педагога на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
5. Признание высокого профессионализма социального педагога	5.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога.	2 балла.
6. Взаимодействие с субъектами профилактики	6.1. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства и др.	По 1 баллу за каждый договор По 1 баллу за каждое совместное мероприятие.
7. Общественная деятельность	7.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов: 5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.
	7.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, начальник школьного лагеря и др.).	5 баллов.

	7.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя.
8. Исполнительская дисциплина	8.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	8.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	8.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.9. 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; превышение нормы плановой накалиемости групп (считается по средней посещаемости).	25 чел. - 1 балл; До 30 чел. – 3 балла; До 35 чел. – 5 баллов.
	1.2 Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью.	У 60% детей – 5 баллов; У 50% детей – 4 балла; У 40% детей – 3 балла.
	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, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% охвата – 5 баллов.
	1.5. Снижение количества учащихся с проблемами в речи по итогам отчетного периода.	1-2 чел. – 3 балла; 3-4 чел. – 4 балла; Более 5 чел. – 5 баллов.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении.	использует систематически – 2 балла; использует периодически – 1 балл.
	2.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.

	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	3.4. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	4.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
4. Включенность в методическую работу	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	4.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
	5.1. Активное взаимодействие со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья, ДОУ, учреждениями здравоохранения.	По 1 баллу за каждый договор. По 1 балла за каждое совместное мероприятие.
6. Общественная деятельность	6.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов: 5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.
	6.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, начальник школьного лагеря и др.).	5 баллов
	6.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя.
7.	7.1. Нарушение сроков исполнения	Минус 5 баллов

Исполнительская дисциплина	поручений, приказов директора	
	7.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	7.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого, педагога-организатора:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления (только очные). Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.2. Результативное очного участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.3. Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, фестивалях, конференциях всех уровней.	Примечание: считать участие по мероприятиям муниципального уровня и выше, баллы суммируются. 50 % и выше – 3 баллов; 40 % обучающихся -2 балла; 30 % обучающихся – 1 балл
	1.4. Охват обучающихся общешкольными мероприятиями, проводимыми в каникулярное время.	41-49% - 3 балла; 50-69% - 4 балла; 70-89% - 5 баллов;

		90-100% - 6 баллов. Примечание: % охвата считать от общего количества обучающихся, мероприятия, проведенные за полугодие, суммируются и определяется средний балл.
	1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	По 1 баллу за каждый договор. По 1 балла за каждое совместное мероприятие.
	1.6. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках, общешкольных мероприятиях. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.	Региональный и выше - 5 баллов; Муниципальный – 3 балла; Школьный – 2 балла.
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	2.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
3. Включенность в методическую работу	3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.

	3.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	3.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 балла (скриншоты страниц личного сайта).
	4.3. Регулярное освещение деятельности на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
5. Общественная деятельность	5.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов: 5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.
	5.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз и др.).	5 баллов.
	5.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя.
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	6.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	6.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года.	3 балла - более 90%; 1балл – 80-89%.
	1.2. Участие обучающихся в кружках, организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	4 балла – более 1 раза в четверть; 2 балла - 1 раз в четверть.
	1.3. Достижения обучающихся в очных социально-значимых проектах, акциях и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое

		призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.4. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, фестивалях и др. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждый договор. 1 балл за каждое совместное мероприятие.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 балла (скриншоты страниц личного сайта).
	2.2. Регулярное освещение деятельности педагога на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень;

	уровней (без учета Интернет-публикаций).	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	4.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Участие в различных мероприятиях суммируются.
5. Общественная деятельность	5.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов: 5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.
	5.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз и др.).	5 баллов.
	5.3. Замена классного руководства.	3 балла - 1 неделя.
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	6.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	6.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по привлечению	1.1. Охват физкультурно-оздоровительной и спортивно-	3 балла – 95% и выше; 1 балл – 80-94%.

обучающихся к занятиям физической культурой и спортом.	массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного дня и внеурочной деятельности (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	
	1.2. Охват обучающихся занятиями утренней гимнастикой (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	3 балла – 95% и выше; 1 балл – 80-94%.
	1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта.	5 баллов – свыше 50%; обучающихся; 3 балла 30-49% обучающихся; 1 балл – 20-29% обучающихся.
	1.4. Результаты участия команды в городской спартакиаде школьников.	10 баллов – 1 место; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место; 3 балла - 4-7 места; 2 балла - 8-10 место.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	1 балл за группу обучающихся в учреждениях соответствующей направленности.
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	2.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
3. Профессиональные достижения инструктора по физической культуре	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень; 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.

	3.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	3.4. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках и др. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.	Региональный и выше - 5 баллов; Муниципальный – 3 балла; Школьный – 2 балла.
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов;
	4.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри, судейство и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Участие в различных мероприятиях суммируются.
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	5.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	5.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 5 баллов.
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 5 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
	1.3. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания. Выполнение плана подписки на 100% .	5 баллов.

	1.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся по итогам полугодия).	10% и выше - 5 балла; 5-9% - 3 балла.
	1.5. Положительная динамика книговыдач на 1 обучающегося.	до 5 баллов.
	1.6. Организация работы по приобретению дневников учащихся Белгородской области.	100% - 5 баллов; 85% - 3 балла; 70% - 1 балл.
	1.7. Мероприятия, проводимые в каникулярное время.	1 балл за каждое мероприятие.
	1.8. Охват обучающихся мероприятиями, проводимыми в каникулярное время (По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	5 баллов – 100%; 3 балла - 80-99%; 1 балл – 60-79%
2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек.	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент».	5 баллов (максимально) 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл.
	2.2. Выполнение информационных запросов повышенной сложности.	3 балла.
	2.3. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
	2.4. Занятость читального зала с использованием читателями электронных ресурсов.	3 балла.
	2.5. Оказание помощи пользователям электронными образовательными ресурсами.	3 балла.
3. Профессиональные достижения библиотекаря	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.

	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень; 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
5. Межведомственные отношения	5.1. Наличие договора и плана работы с ЦБС города.	1 балл.
	5.2. Выполнение совместного плана работы с филиалами библиотек и ГЮБ.	1 балл за каждое мероприятие.
6. Состояние библиотеки	6.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе школьных библиотек.	5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	6.2. Качественная подготовка библиотеки к новому учебному году (только на начало учебного года).	5 баллов - принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.
7. Общественная деятельность	7.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ во время проведения региональных и российских ОГЭ и ЕГЭ.	при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов: 5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.
	7.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (профком, управляющий совет, творческие группы и др.).	5 баллов.
8. Исполнительская дисциплина	8.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	8.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	8.3. Наличие дисциплинарных	За каждое дисциплинарное

	взысканий	взыскание - минус 5 баллов
--	-----------	----------------------------

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающих современным требованиям	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	До 10 баллов при отсутствии предписаний контрольно-надзорных служб. Примечание: количество баллов определяется комиссионно.
	1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	До 10 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб Примечание: количество баллов определяется комиссионно.
	1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 10 баллов.
	1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	До 10 баллов.
	1.5. Подготовка общеобразовательного учреждения к новому учебному году. Примечание: по итогам работы соответствующей комиссии (акт)	10 баллов – «принято с поощрением»; 5 баллов – «принято».
	1.6. Исправность оборудования пищеблока.	До 10 баллов.
	1.7. Качественное содержание пришкольной территории.	До 10 баллов.
	1.8. Экономия энерго- и водных ресурсов.	До 10 баллов.
	1.9. Активное взаимодействие со спец. учреждениями коммунального хозяйства.	По 2 балла за каждый договор.
	1.10. Обеспечение бесперебойной работы пожарной сигнализации, видеонаблюдения, «тревожной» кнопки.	До 10 баллов.
2. Кадровые ресурсы	2.1. Стабильность технического персонала	До 10 баллов.
3. Достижения общеобразовательного учреждения	3.1. Наличие достижений в конкурсах и смотрах по благоустройству и озеленению территории, оформлению здания к праздникам и др.	Областной уровень: 10 баллов - 1 место; 8 баллов - 2 место; 6 баллов - 3 место; Участие – 4 балла. Муниципальный: 8 баллов - 1 место; 6 баллов - 2 место; 4 балла - 3 место; Участие – 2 балла.
4. Управленческая и хозяйственная	4.1. Рациональное использование бюджетных и внебюджетных	Исполнение сметы: 10 баллов - 100%;

деятельность	средств.	5 баллов - 80%; 3 балла - 50%.
	4.2. Отсутствие нарушений в ведении учётно-отчётной документации.	10 баллов.
	4.3. Соблюдение пропускного режима.	5 баллов.
	4.4. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	До 10 баллов.
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	5.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	5.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря, делопроизводителя:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты деятельности секретаря по ведению делопроизводства	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	5 баллов - без замечаний.
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 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, оргтехники.	5 баллов.
	1.7. Качественная работа с электронной почтой.	До 5 баллов.
	1.8. Качественная работа в локальной сети школы.	5 баллов.
	1.9. Ведение протокола поручений.	5 баллов.
	1.10. Ведение книги приказов по основной деятельности и журнала регистрации входящей и исходящей корреспонденции.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма секретаря	2.1. Отсутствие жалоб на неправомерные действия секретаря.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное

		взыскание - минус 5 баллов
--	--	----------------------------

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **лаборанта:**

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы с имеющимся оборудованием	1.1. Сохранность лабораторного оборудования.	80-100% - 10 баллов; 60-80% - 5 баллов.
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования.	5 баллов.
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.).	3 балла.
	1.4. Качественное выполнение подготовительных работ и вспомогательных операций при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.	До 5 баллов.
	1.5. Ведение электронных баз данных.	5 баллов.
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением образовательного процесса.	5 баллов.
2. Участие в общественной работе	2.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	3.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	3.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.17. 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.	10 баллов - поощрение по результатам внешней экспертизы.
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов.	5 баллов – качественно, своевременно; 3 балла - без замечаний.
	1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (ПК, 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.
	1.5. Ведение архива.	До 10 баллов.
	1.6. Сдача отчетов.	5 баллов – качественно, своевременно; 3 балла - без замечаний.
	1.7. Ведение документов по гигиеническому обслуживанию и	5 баллов – качественно, своевременно;

	санитарному обследованию работников школы.	3 балла - без замечаний.
	1.8. Ведение книги приказов по обучающимся школы и алфавитной книги.	До 10 баллов.
	1.9. Ведение личных дел обучающихся школы.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **сторожа**:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обеспечению сохранности вверенного имущества	1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	10 баллов.
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 10 баллов.
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма сторожа	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **уборщика служебных помещений**:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по обеспечению содержания закрепленных территорий в надлежащем состоянии	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	До 10 баллов.
	1.2. Качество генеральной уборки помещения.	До 10 баллов.
	1.4. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	5 баллов.
2. Признание высокого	2.1. Отсутствие жалоб со стороны	5 баллов.

профессионализма работника	родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений.	
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **вахтера:**

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обеспечению пропускного режима	1.1. Обеспечение пропускного режима.	10 баллов – без замечаний.
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 10 баллов.
	1.3. Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма вахтера	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) вахтера.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **дворника:**

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по поддержанию дворовой территории в надлежащем состоянии	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	10 баллов - без замечаний.
	1.2. Надлежащее содержание площадки под контейнеры ТБО.	5 баллов - без замечаний.
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма дворника	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	5 баллов - при отсутствии жалоб.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженера:**

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по поддержанию компьютерной техники в рабочем состоянии	1.1. Качественное обслуживание парка компьютерной техники без привлечения специалистов из других организаций.	3 балла – 10 -20 компьютеров; 5 баллов – 21-40 компьютеров; 8 баллов – 41-60 компьютеров; 10 баллов – 61 и более компьютеров.
	1.2. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения.	До 10 баллов.
	1.3. Организация и поддержание локальной сети школы.	5 баллов.
	1.4. Обеспечение контент-фильтрации в образовательном учреждении.	5 баллов.
	1.5. Самостоятельный ремонт компьютерной и оргтехники.	5 баллов.
	1.6. Работа с электронными системами.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма инженера	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на неправомерные действия инженера.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженера по охране труда:**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество профилактической работы по охране труда.	5 баллов.
	1.2. Отсутствие травматизма на производстве.	5 баллов.
	1.3. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по обеспечению безопасных условий труда в ОУ.	До 15 баллов.
	1.4. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.).	До 5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и	Минус 10 баллов

	приказов директора	
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **гардеробщика:**

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы гардеробщика	1.1. Отсутствие краж личного имущества обучающихся.	10 баллов.
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	До 5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма гардеробщика	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) гардеробщика.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **рабочего по обслуживанию здания, слесаря:**

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обслуживанию здания	1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	10 баллов.
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	До 10 баллов.
	1.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и обеспечение аварийного ремонта.	До 10 баллов
2. Признание высокого профессионализма рабочего	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, администрации.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **водителя школьного автобуса:**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественный и своевременный подвоз детей	до 10 баллов
	1.2. Своевременное устранение неполадок.	до 10 баллов
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений руководителя	до 10 баллов
	1.4. Ответственное отношение к сохранности и содержанию автобуса	до 10 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непрофессиональные действия.	до 10 баллов
3. Исполнительская дисциплина.	3.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	3.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	3.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя дошкольной группы:

Критерии	Кол-во баллов	Примечания
1. Превышение плановой наполняемости группы	1-2 ребенка – 5 баллов Более 3-х детей – 10 баллов	
2. Уровень удовлетворенности родителей качеством образовательной услуги (по результатам анкетирования, отсутствия обоснованных жалоб).	80-90% - 6 баллов 90-95% - 8 баллов 95-100% - 10 баллов Наличие жалоб - 0 баллов	Оценивается 2 раза в год по результатам полугодия, выплачивается 6 месяцев
3. Высокий уровень функционирования	70-75% - 5 баллов Свыше 75% - 10 баллов	
4. Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Ниже среднего по ДГ – 5 баллов Выше среднего по ДГ - 0 баллов	
5. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации	5 баллов	
6. Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	50-70% - 5 баллов Свыше 70% - 10 баллов	
7. Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	10 баллов	
8. Наличие авторских технологий,	10 баллов	Выплачивается в

программ, обобщение АПО		течение года
9. Представление собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (семинары, конференции, мастер-классы в том числе и в СМИ)	на уровне ОУ - 5 баллов (3 и более раз) на муниципальном уровне – 7 баллов на региональном уровне – 10 баллов	
10. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы).	Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 20 баллов. Подтверждается страницами сборника.
11. Высокие результаты эффективности освоения детьми ООП ДО	10 баллов	Оценивается за средний, и высокий уровень – не менее 85 % в среднем по итогам двух срезов (на конец года и на начало года).
12. Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (ОУ, городских, региональных, всероссийских, международных)	Победит.-10 баллов Призёр- 8 баллов Лауреат-5 баллов	При условии победы в нескольких конкурсах оценивается по одному наивысшему показателю с выплатой в течение года.
13. Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования.	Победитель-8 баллов Призер – 6 баллов Лауреат-3 балла Участник-2 балла	
14. Активное участие в общественно значимой деятельности (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, начальник школьного лагеря, и др.) и активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборках и др.).	Руководство - 10 баллов Участие – 5 баллов	Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение применяется комиссионно.
15. Профессиональная экспертная деятельность на уровне ОУ, муниципальном, региональном	5 баллов	Примечание: член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри

		конкурсов, творческих, рабочих групп
16. Владение и использование в работе информационно- коммуникационных технологий. Размещение на официальном сайте организации педагогически значимых материалов	8 баллов	
17. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).	
18. Исполнительская дисциплина 18.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора. 18.2. Невыполнение поручений и приказов директора. 18.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	минус 5 баллов минус 10 баллов За каждое дисциплинарное взыскание - минус 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.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Благорода заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2015 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость (в рублях)	Количество работников, которым улучшены условия труда	Сроки
Организационные мероприятия						
1.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Шт.	700	2 000		в течение года
2.	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		2 раза в год			февраль, август
3.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда					в течение года
4.	Обучение ответственных лиц	Чел.	2	2 000	2	апрель
5.	Организация и проведение специальной оценки условий труда в дошкольной группе.	Рабочие места	5	9 000	6	Апрель-июнь
Технические мероприятия						
1.	Ремонт фасада здания школы с заменой окон	Кв.м		6 млн (ср-ва инвестора)	115	Июнь-август
2.	Ремонт внутренних помещений и инженерных систем	Кв. м	22	19 720 (бюджет)	115	август
3.	Ремонт фойе 1 этажа	Шт.		1 500 000 (бюджет)	115	август

Ремонт автомобилей.

5.	Ремонт гаража			82 000 (бюджет)	4	в течение года
----	---------------	--	--	--------------------	---	-------------------

Ремонт бассейна			1 000 000 (ср-ва инвестора)	4	июль-август
Ремонт кровли	Кв.м.		40 млн. (ср-ва инвестора)	115	в течение года
Технические испытания и ремонт отопительной системы	Пог. м	150	6 240 000 (ср-ва инвестора)	115	Июнь-август
Приобретение лакокрасочной продукции для ремонта школьных коридоров	Л	170	276 000 (бюджет)	115	август
Приобретение канцтоваров и заправка картриджей принтеров			50 000 (бюджет)	115	июль-август
Приобретение хозяйственных товаров:			16 000 (внебюджет)	10	в течение года
Приобретение инвентаря; одежда.	Шт.		46 000	8	в течение года
Приобретение наглядных пособий для кабинетов	Шт.		50 000 бюджет	8	
			91 000 (бюджет)	4	Март-апрель

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые

Приобретение санаторно-курортного и оздоровительного лечения педагогических работников школы (выделение путевок)	Шт.	2	48 000 (бюджет)	2	Апрель-декабрь
Приобретение медикаментов для медицинских кабинетов и спортивных залов.			12 000 (бюджет)	12	сентябрь, январь
Уборка мусора (оплата контейнера)			97 000 (бюджет)	115	в течение года

6.	Стр
7.	Рем
8.	Гидр сист
9.	Прио ремо
10.	Прио для п
11.	Прио - мягк - спец
12.	Приоб
1.	Обесп оздоров работн
2.	Приоб аптечек
3.	Вывоз

	Организация медосмотра работников			222 000 (бюджет)	115	август
5.	Организация гигиенического обучения			6 000 (бюджет)	60	май

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1.	Приобретение индивидуальных средств защиты для работников	Шт.	16	20 000 (внебюджет)	16	сентябрь, октябрь
2.	Приобретение моющих и хлорсодержащих средств			40 000 (внебюджет)	115	в течение года

Мероприятия по пожарной безопасности

1.	Замеры сопротивления изоляции учреждения			3 000 (бюджет)	115	Январь, июнь
2.	Перезаправка огнетушителей	Шт.	22	65 000 (бюджет)	115	август
3.	Проверка видеонаблюдения			10 000 (бюджет)	115	август
	Итого			49 815 720		

Директор МБОУ СОШ №40

Председатель ПК

С.П. Кашкаров

Д.В. Назарова



(Handwritten signatures and stamps)

Согласовано

Председатель ПК
МБОУ СОШ №40

Д.В. Назарова

протокол №

от

20.06.2016г.

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ №40

С.П. Кашкаров

приказ №

от 30.06.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке обеспечения средствами индивидуальной защиты работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовой основой Положения о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) являются:

-Трудовой кодекс РФ, статья 221;

-межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью, санитарной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.01.2010 N 28н.

1.2. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ.

1.3. Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.4. В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как противогаз, диэлектрические перчатки и галоши, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор и другие не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест или как дежурные.

ІІ. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

2.1. Реализация законодательных актов в вопросах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

2.2. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты решает следующие задачи:

- создание безопасных условий работы персонала МБОУ СОШ №40;
- профилактика травмоопасных ситуаций на рабочих местах.

III. ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СИЗ

3.1. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с настоящим Положением, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

3.2. При приеме работников на рабочие места работодатель обязан обеспечить выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

3.3. Работодатель информирует работников о риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты, а также правилах их использования, издает приказ о внесении данного работника в список на получение СИЗ и заполнении на него личной карточки.

3.4. Заместитель директора по АХР заполняет личную карточку работника на получение СИЗ и выдает указанную спецодежду. В дальнейшем личные карточки хранятся у заместителя директора по АХР.

3.5. Заместитель директора по АХР выдает в свободной форме журнал выдачи личных карточек на получение СИЗ.

3.6. Заместитель директора по АХР выдает СИЗ по карточкам для каждого работника.

3.7. Дежурные средства индивидуальной защиты общего назначения должны выдаваться только во время тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными работниками и передаваться от одной смены другой.

3.8. Если работник по занимаемой должности или выполняемой работе старшим и выполняет непосредственно те работы, которые предусмотрены на получение средств индивидуальной защиты, то они ему выдаются бесплатно.

3.9. Рабочим, совмещающим профессии, помимо выдачи средств индивидуальной защиты по основной профессии должны быть выданы СИЗ, выдаваться в зависимости от выполняемых работ по каждой профессии, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для каждой из совмещаемой профессии.

3.10. Выдача дополнительных средств защиты и средств специального вида СИЗ регламентируется коллективным договором, соглашениями, Законом по охране труда.

IV. ПОРЯДОК ПОЛЬЗОВАНИЯ СИЗ

4.1. Работники не должны допускаться к работам, не предусмотренным в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в

неисправной, не отремонтированной, грязной спецодежде и спецобуви, а также с неисправными и другими СИЗ.

4.2. Работник обязан использовать СИЗ, полученные им, по назначению в соответствии с правилами и инструкциями по охране труда.

4.3. Работодатель принимает меры, чтобы работники во время работы действительно использовали выданными им СИЗ (делает замечания, выносит выговор и т.д.).

4.4. Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование СИЗ, своевременно ставить в известность своего руководителя (заместителя директора по АХР) о необходимости стирки, сушки, ремонта, дезинфекции спецодежды и спецобуви.

4.5. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

При этом в сроки носки теплой спецодежды и спецобуви включается и время ее хранения в теплое время года.

4.6. Работникам по окончании работы выносить СИЗ за пределы учреждения запрещается.

V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ СИЗ

5.1. Работодатель несет ответственность за своевременную и в полном объеме обеспечение работников СИЗ, организацию контроля за правильностью их применения работниками.

5.2. Контроль за своевременностью и в полном объеме обеспечения работников СИЗ осуществляет в учреждении комиссия по охране труда, уполномоченный по охране труда от коллектива (данный вопрос включается в планы проверок). Результаты контроля доводятся до сведения работодателя через справки проверок, протоколы заседаний комиссий, представления уполномоченных.

5.3. В случае неисполнения работником СИЗ установленным нормам, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и возникший простой в работе по этой причине обязан оплатить в соответствии с Трудовым кодексом (ст.220).

5.4. Ежегодно работодатель определяет потребность СИЗ с указанием денежных сумм на закупку.

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК
МБОУ СОШ №40

Директор МБОУ СОШ №40

Д.В. Назарова
протокол № 11
от 20.06.2016

С.П. Кашкаров
приказ № 40

от 30.06.2016



**Нормы
бесплатной выдачи
спецодежды, спецобуви
и других средств индивидуальной защиты
работникам МБОУ СОШ №40 г. Белгорода**

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год
1	2	3	4
1	Заведующий библиотекой	- халат хлопчатобумажный	1
2	Заместитель директора по АХР	- халат хлопчатобумажный - перчатки резиновые	1 2 пары
3	Рабочий по обслуживанию здания	- костюм хлопчатобумажный - рукавицы брезентовые - куртка на утепляющей прокладке	1 2 пары 1 на 3 года
4	Помощник воспитателя	- фартук прорезиненный с нагрудником - халат хлопчатобумажный - косынка (шапочка) хлопчатобумажная - рукавицы комбинированные	1 2 2 6 пар

смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Должность, профессия	Наименование средств и норма выдачи на месяц	Количество работников
1	Уборщик производственных помещений	Мыло – 200г. Чистящие и моющие – 500 мл. Хлорсодержащие средства – 300 г.	10

2	Дворник	Мыло – 200г.	2
3	Вахтёр	Мыло – 200 гр.	2

ВЫПИСКА

из решения общего собрания работников

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода

от 12.01.2016 г.

Всего на учете – 119 человек

Присутствовали – 103 человека

Слушали: председателя профсоюзной организации Назарову Д.В.,
которая сообщила, что срок предыдущего коллективного договора

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять коллективный трудовой договор МБОУ СОШ № 40 г. Белгорода на 2016-2018 г.г. между работниками коллектива в лице председателя первичной профсоюзной организации Назаровой Д.В. и работодателем общеобразовательного учреждения (МБОУ СОШ № 40) в лице директора Кашкарова С.П., с другой стороны.

За принятие договора проголосовали 103 работника трудового коллектива.

Председатель



С.Кашкаров

Секретарь



С.Сергеева

Прошито, пронумеровано 111

(сто одиннадцать) листов

Директор МБОУ СОШ №40

г. Белгорода

 С. П. Кашкаров

Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ №40

г. Белгорода

 Д. В. Назарова

г. Белгорода