


От работодателя:
Директор МБОУ «СОШ
с.ВолоконовкаЧернянского района
Белгородской области»

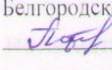

Туренко В.С.



Принято на собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ с.ВолоконовкаЧернянского
района Белгородской области»
Протокол № 1

От «12» февраля 2014 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ
с.ВолоконовкаЧернянского района
Белгородской области»


Пихтерева Н.В.

«12» февраля 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка
Чернянского района Белгородской области»
на 2014-2017 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду в отделе по труду администрации

Чернянского района

Регистрационный № 54 от «14» февраля 2014 г.

Руководитель органа по труду начальник отдела по

труду Николаева С.Н.

(должность, Ф.И.О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и региональным.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» в лице его представителя – директора Туренко В.С., именуемое в дальнейшем «работодатель».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.3, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»;
- 9) другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК

РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 74 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с *«Положением о порядке аттестации педагогических и*

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительным согласием профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.6. Стороны договорились, что:

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (*приложение № 1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемым работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 3 часов.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

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

5.8. В случаях предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.); в случае, если работник выполняет свою трудовую функцию и одновременно дополнительную работу, то распространяются нормы статьи 60.2 ТК РФ, если же работник выполняет иную деятельность, отличную от своей трудовой функции, то на него распространяются нормы статьи 72.2 ТК РФ.

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

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

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

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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (*приложение № 2*, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и

продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней);

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (*приложение №_2_*).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - ___1___ дней;
- при рождении ребенка в семье - ___до 5___ дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - ___3___ дней;
- на похороны близких родственников - ___до 5___ дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- ___до 5___ дней;
- работающим пенсионерам по старости - ___14___ дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - ___14___ дней;
- работающим инвалидам - ___60___ дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5-7 дней и членам профкома – 3-5 дней;
- секретарю педсовета – до 5 дней;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

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

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

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

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» осуществляется на основе методики формирования системы оплаты труда (*приложение № 3-4*)

6.2. Должностные оклады библиотечных работников и работников из числа рабочих и служащих производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- авансовые выплаты – 30 числа месяца, следующего за расчетным;
- окончательный расчет – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

6.4. Изменение размеров заработной платы производится:

- При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.6. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с

уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей на тот момент ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.7.3. Сохранять за работником, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в соответствии с законом.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Оказывает при наличии финансовых средств материальную помощь работникам учреждения по согласованию профкома и органа самоуправления учреждения.

7.3. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере одного оклада получившим трудовое увечье в данном учреждении при увольнении.

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплаты работникам:

- при выходе на пенсию по возрасту – в размере одного должностного оклада;
- при рождении ребенка - в размере одного должностного оклада;
- при смерти близкого родственника - в размере одного должностного оклада;
- при наличии экономии фонда оплаты труда дополнительное премирование работников по итогам работы за календарный год.

7.5. Организует в учреждении общественное питание в столовой для работников учреждения.

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

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.129 ТК РФ).

8.2. Проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета. Если по результатам специальной

оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ)

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (*приложение № 5*).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять им дополнительный отпуск.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в учреждении здравоохранения.

8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.23. Обеспечить информирование работников по применению Рекомендаций международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свода, практических правил организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;

8.24. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

8.25. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;

- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

8.26. Включить в инструктаж по охране труда, вопросы, связанные с профилактикой ВИЧ/СПИДа.

8.27. Не проводить или допускать проведения кадровой политики или принятия мер, которые носят дискриминационный характер по отношению к работникам, инфицированным ВИЧ, или пострадавшим от ВИЧ/СПИДа.

8.28. Сохранять конфиденциальность информации о работниках, связанных с ВИЧ/СПИДом, Она должна храниться только в медицинских документах, доступ к которым регулируется в соответствии с Рекомендацией МОТ 1985 года о службах гигиены труда № (161), а также с национальным законодательством и существующей практикой. Доступ к такой информации должен быть строго ограничен исключительно медицинским персоналом, а раскрытие такой информации возможно только в соответствии с законом или с согласия затрагиваемого лица.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

- Содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;
- Включить вопрос «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и уполномоченных по охране труда;
- Проводить мероприятия, пропагандирующие здоровый образ жизни, здоровую систему питания;
- Осуществлять информационные и просветительские программы затрагивающие не только вопросы ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, но и такие вопросы, как злоупотребление алкоголем, проблему наркомании, профилактики стресса, сохранения репродуктивного здоровья.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком имеет право на осуществление контроля за работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, а также недостаточная квалификация, подтвержденная аттестацией, производится с учетом предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющей его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Работодатель, заключивший коллективный договор или на которого распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке,

которые установлены коллективным договором, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2.3 или 5 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст.373 Трудового Кодекса РФ (ст.374, 376 ТК РФ).

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «*О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности*» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся с работодателем интересами работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на санаторно-курортное лечение.

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

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

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

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

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

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

10.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

XI. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

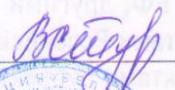
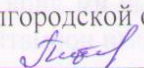
11.4. Рассматривают в течении недели все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

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

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

<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор МБОУ «СОШ с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»  _____ В.С. Туренко « 12 » февраля 20 14 г.</p>	<p>«СОГЛАСОВАНО» Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»  _____ Н.В. Пихтерева « 12 » февраля 20 14 г.</p>
---	--



**ПРАВИЛА
 ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 «СОШ с.Волоконовка Чернянского района Белгородской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами 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 у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

Общеобразовательное учреждение – образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее – образовательное учреждение, учреждение);

Педагогический работник – работник, занимающий должность, соответствующую требованиям квалификационной характеристики должностей работников образования, относящейся к категории педагогических работников;

Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

Работодатель – юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.1. Правила утверждаются работодателем внутреннего трудового распорядка по согласованию профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. 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).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется и подписывается в 2 экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой – у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст.53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющих личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, при поступлении на работу, связанную с педагогической деятельностью. К педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч.4 ст.65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч.4 ст.65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст.35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п.7 ст.35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч.2 ст.57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ).

2.3. Изменение условий трудового договора и перевода на другую работу:

2.3.1 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора возможно в следующих формах:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные

сторонами условий трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединения, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст.76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст.79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода, прекращается по окончании этого периода.

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного

договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

2.4.7. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.4.8. По истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.9. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч.4 ст.71 ТК РФ).

2.4.10. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях реорганизации учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, могут являться:

- исключение из штатного расписания должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ т.п.

2.4.11. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.12. В соответствии с п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника.

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью и независимо от того, где совершен аморальный проступок.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст.193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч.5 ст.81 ТК РФ).

2.4.13. Помимо оснований, предусмотренных ст.81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст.336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.15. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.17. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.9. Участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах.

3.1.10. Введение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.15. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

3.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. и имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.2.5. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.2.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством.

3.2.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения.

3.2.8. Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя.

3.2.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

3.2.10. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся.

3.2.11. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. На самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся.

3.3.2. Вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в учреждении.

3.3.3. На повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования.

3.3.4. На аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.

3.3.5. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.

3.3.6. На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

3.3.7. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

3.4.2. Участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

3.4.3. Обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся во время образовательного процесса.

3.4.4. Осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими).

3.4.5. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

3.4.6. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. На управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения.

3.5.2. Заключать, изменять, и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.5.3. Вести коллективные переговоры через своих представителей и заключать коллективный договор.

3.5.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3.5.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.5.7. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.

3.5.8. Реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3.6.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.6.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке ТК РФ.

3.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.6.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров

работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.6.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.6.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения.

3.6.16. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников.

3.6.17. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

3.6.18. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Особенность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещение ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.3. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим и другим работникам в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- удалять обучающихся с занятий, уроков;
- курить и распивать спиртные напитки;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Режим рабочего времени и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного

учреждения и устанавливается настоящими Правилами, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работой.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- 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;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- 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;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурства педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допустить случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий труда и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества часов.

4.1.8. При составлении расписания уроков администрация образовательного учреждения должна соблюдать санитарно-гигиенические правила с целью недопущения перегрузки учащихся, а также максимально экономить время учителя.

Дни недели, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, участия в общешкольных мероприятиях, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в установленном порядке.

4.1.10. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.12. В соответствии со ст.101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению

своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающие следующие должности: директор, заместитель директора по ВР, заместитель директора по УВР, водитель.

4.1.13. Привлечение работника к сверхурочной работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

4.1.1.5. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемым работодателем по согласованию с профкомом (ст.103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.16. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определения 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.

4.1.17. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.18. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.19. При осуществлении работодателем функций по контролю за образовательным процессом не допускается:

- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

- входить в класс после начала урока, за исключением представителя работодателя в определенных случаях;

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

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

-перерывы в течение рабочего дня;

-ежедневный отдых;

-выходные дни;

-нерабочие праздничные дни;

-отпуска.

4.2.2. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12:00 по 12:30.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию профкома, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст.113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха не подлежит.

4.2.5. Одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделить ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 3 дня (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня.

4.2.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Пожеланию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- 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 (ч.1 ст.124 ТК РФ).

4.2.11. 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.

4.2.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.2.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска,

4.2.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч.2 ст.191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст.192 ТК РФ в случаях:

✓ «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ч.1 ст.81 ТК РФ);

✓ однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня»

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4 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 (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8 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 по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.1.0 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст настоящих Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

От работодателя:
 Директор МБОУ «СОШ с.Волоконовка
 Чернянского района Белгородской области»

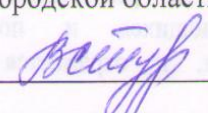
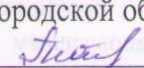
 _____ Туренко В.С.
 «12» февраля 2014 г.

От работников:
 Председатель первичной профсоюзной
 организации МБОУ «СОШ с.Волоконовка
 Чернянского района Белгородской области»
 _____ Пихтерева Н.В.
 «12» февраля 2014 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
 РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ,
 ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**
 (Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников
 просвещения
 от 17.04.1968 г. № 27-М и Постановление Правительства Белгородской области от
 25.05.2005 г.)

№ п/п	Наименование профессий	Кол-во дней допол. отпуска
	За работу с вредными условиями труда	
	Заведующий библиотекой	8
	Библиотекарь	8
	Старшая медсестра	12
	Медсестра	12
	Помощник воспитателя спецгрупп	6
	Аппаратчик химводоочистки	6
7.	Шеф-повар	6
	Повар	6
9.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	6
	Лаборант кабинета химии	12
11.	Лаборант кабинета физики	6
	Художник - оформитель	6

13.	Оператор ЭВМ	6
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник)	6
15.	Штукатур-маляр	6
16.	Электрогазосварщик	6
	За работу с ненормированным рабочим днем	
17.	Руководители, заведующие, их заместители	3
18.	Помощник заведующего по хозяйственной части	6
19.	Заведующий хозяйством	6
20.	Заведующий складом	6
21.	Машинистка	6
22.	Кладовщик	6
23.	Экспедитор по перевозке грузов	6
24.	Главный бухгалтер	6
25.	Заместитель главного бухгалтера	5
26.	Ведущий специалист по компьютерной технике	4
27.	Ведущий специалист по составлению сметной документации	4
28.	Руководитель отдела	4
29.	Ведущий бухгалтер, экономист	4
30.	Бухгалтер I категории	4
31.	Бухгалтер II категории	4
32.	Инженер ЭВМ	6
33.	Водитель легковых автомобилей	6

<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор МБОУ «СОШ с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»  В.С. Туренко « 12 » февраля 20 14 г.</p>	<p>«СОГЛАСОВАНО» Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»  Н.В. Пихтерева « 12 » февраля 20 14 г.</p>
---	---

**Положение
 об оплате труда работников общеобразовательного учреждения
 (разработано на основе нормативно-подушевого финансирования)**

I. Общие положения

Настоящее положение оплаты труда разработано для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного и административного персонала).

Данное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии со ст. 8 Закона Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», постановлением Главы администрации Чернянского района от 29 декабря 2010 года №1080 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, информационно-методического кабинета, центра оценки качества образования» и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» устанавливается в муниципальном общеобразовательном учреждении - коллективным договором, эффективным контрактом, дополнительными соглашениями, локальными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального района «Чернянский район».

Финансовое обеспечение оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» осуществляется за счёт следующих источников:

- федеральный бюджет;
- областной бюджет;
- местный бюджет.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам учреждения, установленный федеральным законом обеспечивается:

- за счёт средств областного бюджета;
- за счёт средств местного бюджета.

I. Формирование оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» осуществляется в пределах объёма средств общеобразовательного учреждения на текущий финансовый год, определено в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утверждённым законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года №160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, установленным на адаптивный период, и отражается в смете общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times D \times U, \text{ где}$$

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Белгородской области и органов местного самоуправления;

U - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

II. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу), за исключением отчисления доли ФОТ в централизованный фонд стимулирования руководящих работников общеобразовательных учреждений.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш},$$

где ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Диапазон «ш» - от 5 до 30 процентов. Значение «ш» определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей, педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, педагоги, воспитатели, педагог-психолог, педагоги-организаторы, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагоги дополнительного образования, вожатый, мастер производственного обучения), учебно-вспомогательного (делопроизводитель и завхоз) и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, водитель, повар, рабочий по ремонту, сторож и др.) общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

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

(Оптимальное значение «пп» – 70 процентов. Значение или диапазон «пп» определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

2.5. Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

2.6. Формирование, централизация и распределение фонда оплаты муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» (приложение № 4).

III. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

3.1. 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 фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТ_{пп}. Значение «с» – до 30 процентов. Значение «с» устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики общеобразовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога.

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

3.4. 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}), включающего в себя (ФОТ_{нз}) - фонд оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников и Двн - дополнительный фонд оплаты за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности, в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта:

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

Рекомендуемое значение ФОТ_{нз} - до 20 процентов. В связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта рекомендовано установить значение фонда оплаты неаудиторной занятости всего до 20 процентов, в том числе до 5 процентов на оплату дополнительных часов, на реализацию по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

Соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} могут определяться самим общеобразовательным учреждением 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно по формуле, определенной в «Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального, основного общего, среднего (полного) общего образования Чернянского района на основе нормативно-подушевого финансирования» в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

3.5. Стоимость бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ аз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая 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.

3.6. Определение стоимости и образовательной услуги муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» (Приложение № 5).

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

3.7. Учебный план разрабатывается муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

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

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (рекомендуемая доля - до 10 процентов ФОТпп) (Приложение №1, 2);

2) повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (рекомендуемая доля - 15 процентов ФОТпп);

3) гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам,

получивших среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятые на работу на должности педагогических работников в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области», на период первых трёх лет трудовой деятельности (рекомендуемая доля до 5% ФОТпп и в пределах установленного фонда специальной части) (Приложение № 6).

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

1) 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);

2) специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

IV. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = \text{Стп} \times U \times \Pi \times A \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7)) + \text{Днз} (\text{Днз} + \text{Двн}),$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

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

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

K1, K2, K3 - 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 = 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 информационно-коммуникационным

технологиям в основной школе и старшей, 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 в городской местности, в сельской - не менее 20 человек).

При неполной наполняемости классов коэффициент применяется пропорционально.

Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и других - коэффициент $K = 0$;

$K_6 = 0,5$ (50 процентов) - за интегрированные классы;

$K_7 = 0,4$ (40 процентов) - педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

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 K_1 , K_2 , K_3 , K_4 , K_5 , K_6 , K_7 :

Базовый оклад = Стп x У x П x А x (1 + ($K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7$));

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательного учреждения определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательного учреждения и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по общеобразовательному учреждению, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя с учетом коэффициентов A , K_1 , K_2 , K_3 , K_4 , K_5 , K_6 , K_7 (для расчета применять 4 часа неаудиторной занятости за 15 процентов).

Двн - дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов исчисляется в соответствии с рассчитанной стоимостью образовательной услуги за аудиторные часы:

$Двн = Стп \times Ук \times А \times Ч$ (в месяц), где:

Двн - дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности;

Стп - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество учащихся в классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность:

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

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

Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (из расчета до 10 недельных часов в неделю на класс, умноженные на 4 недели).

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

V. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1. Система стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка

Чернянского района Белгородской области» (учителям, классным руководителям, педагогам, заместителям директора, работникам УВП и МОП) включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы. (Приложение 7,8,9,10,11).

5.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда (учителям, классным руководителям, педагогам, заместителям директора, работникам УВП и МОП) за счет стимулирующей части ФОТ, производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением (Управляющим Советом), на основании представления руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» и с учетом мнения профсоюзной организации, после рассмотрения комиссией (утвержденной приказом директора ОУ) представленных подтверждающих документов (справки, приказы, мониторинги, документы об образовании и квалификации и т.п.), акта (для работников МОП).

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

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 РФ» имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землёй Белгородской» (I и II степени)), «Заслуженный учитель РФ» (в сумме – 3000 руб);

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего образования РФ» (в сумме 500 руб.);

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

5.4. Размер указанных стимулирующих доплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ в соответствии с рекомендациями, данными в положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.5. Стимулирующая часть по результатам труда для педагогических работников должна пересчитываться по итогам полугодий.

VI. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функции классного руководителя

Учителям, выполняющих функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы.

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:

$Д \text{ кл.рук.} = (1000 / Н) \times Н \text{ факт}$, где

Н – норма наполняемости класса (в общеобразовательных классах - сельская местность - 14 учеников, в специальных (коррекционных) согласно нормам наполняемости для данных видов классов);

Н факт – наполняемость класса согласно статистическому отчету формы ОШ-1 на 01 сентября учебного года (возможен перерасчет на 01 января текущего учебного года).

VII. Расчет стимулирующей части работникам младшего обслуживающего персонала (МОП)

Работникам МОП, устанавливаются надбавки за качество работы по итогам полугодий.

На основании распорядительного документа руководителя учреждения, создается комиссия из числа работников ОУ, которая ежемесячно контролирует качество работы МОП. По итогам контроля комиссия предоставляет акты, в которых указывается рекомендуемая доплата в процентном соотношении от суммы стимулирующих доплат, установленных на начало полугодий.

Стимулирующая часть по результатам труда для работников МОП должна пересчитываться по итогам полугодий, но может изменяться ежемесячно.

VIII. Расчет заработной платы руководителя и заместителей руководителя

8.1. Расчет заработной платы руководителя

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

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается управлением образования при участии Муниципального Управляющего Совета, в размере до 67 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (Приложение 12)

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий.

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения:

$ЗП \text{ б дир.} = \text{Ср. баз. зп. пп.} \times 0,75 \times (K_n + R)$, где:

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

0,75 – коэффициент к средней базовой заработной плате педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательном учреждении;

K_n – коэффициент наполняемости общеобразовательных учреждений;

R – 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)	$K=2,2$
2 группа (701-1000 учеников)	$K=2,0$
3 группа (401-700 учеников)	$K=1,8$
4 группа (201-400 учеников)	$K=1,6$
5 группа (101-200 учеников)	$K=1,4$
6 группа (до 100 учеников)	$K=1,2$

8.2. Расчет заработной платы заместителей руководителя

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

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в соответствии с критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения:

$ЗП \text{ б зам. дир.} = \text{Б.зп. дир.} \times (K + R)$

Б.зп.дир. – базовая заработная плата директора в общеобразовательном учреждении без квалификационной категории;

К – коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

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

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

8.4. Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий.

IX. Порядок премирования по результатам труда работников

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Управляющий Совет общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

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

С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Стимулирующая часть по результатам труда учителя должна пересчитываться по итогам полугодий.

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

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

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (эффективных контрактов) и дополнительных соглашений.

Штатное расписание для всех категорий работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» утверждается руководителем и согласуется с начальником управления образования на учебный год.

Штатное расписание для всех категорий работников общеобразовательного учреждения формируется исходя из реальной потребности учреждения, объемов работ, количеством обслуживаемых площадей, сооружения и оборудования, наличия книжных фондов и т.д., а также наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет расходов.

Размеры базовых окладов всех категорий работников общеобразовательного учреждения устанавливаются в соответствии с нормативными документами, регламентирующими оплату труда в Белгородской области и муниципальном районе «Чернянский район» (Приложение № 3).

В штатном расписании общеобразовательного учреждения указываются должности работников, численность, базовые оклады, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменения в штатное расписание общеобразовательного учреждения по всем категориям работников вносятся на основании приказа начальника управления образования

и служебной записки (ходатайства) руководителя учреждения с положительной резолюцией начальника управления образования.

Базовый оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

XI. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

XII. Оплата замены уроков учителей

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении №2.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 2.

XIII. Поправочный коэффициент для общеобразовательного учреждения

Для муниципального общеобразовательного учреждения, сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося участвующих по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования, среднего общего образования с учетом поправочного коэффициента, утвержденного постановлением правительства Белгородской области».

Поправочный коэффициент для МБОУ «СОШ с. Волоконовка» составляет: $K= 1,45$.

Рассмотрено на общем
собрании работников Учреждения
Протокол №1 от «12» февраля 2014 года.

К положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волокновка Чернянского района Белгородской области»

**Перечень выплат компенсационного характера,
(специальная часть, гарантированные доплаты), устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательного учреждения**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению № 2)
Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья	до 12
Педагогическим работникам за руководство районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе	до 10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
Руководителям общеобразовательных учреждений и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, УКГ	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами), при отсутствии в штате учреждения заведующего хозяйством	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательной школе, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Обучение хронически больных детей дома	до 20
Руководителям и педагогическим работникам образовательного учреждения за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

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

К положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Размер окладов для расчета специальных гарантированных доплат молодых специалистов, для расчета заработной платы при замене уроков учителей и заработной платы учителей за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Оклад (руб.)	Оклад с учётом 25%(руб.)
Учитель:		
- без квалификационной категории	7887,00	9858,75
- I квалификационная категория	9173,00	11466,25
- высшая квалификационная категория	9872,00	12340,00

К положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

**Базовые должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам
должностей работников общеобразовательного учреждения**

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных учреждений	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Руководители		
1	<p>Руководитель структурного подразделения учреждения образования (заведующий отделом учреждения дополнительного образования детей):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию - в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию - в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию - в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию 	<p align="center">4911</p> <p align="center">5346</p> <p align="center">5779</p> <p align="center">6232</p> <p align="center">6713</p>
2	<p>Художественный руководитель: - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; 	<p align="center">4911</p> <p align="center">5006</p> <p align="center">5346</p> <p align="center">5779</p>
3	<p>Заведующий библиотекой (директор): - в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей</p>	<p align="center">4911</p>

	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей	5346
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей	5564
	- в библиотеках, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей	6006
	- в библиотеках, отнесенных ко I группе по оплате труда руководителей	6232
4	Заведующий архивом (канцелярией): -при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел;	4911
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел.	5123
5	Управляющий учебным хозяйством: - в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 50 до 100 га;	4911
	- в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 100 до 200 га;	5346
	- в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 200 до 300 га или с количеством 50 условных голов КРС;	5779
	- в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 300 до 400 га или с количеством 50-100 условных голов КРС;	6232
	- в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 400 до 500 га или с количеством 100-200 условных голов КРС;	6713
	- в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью свыше 500 га или с количеством свыше 200 условных голов КРС	7237
6	Заведующий хозяйством	4911
7	Заведующий складом	4911
8	Начальник котельной: - при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей	4911
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей	5779
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	6713
9	Начальник гаража: - предприятия, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей;	4911
	- предприятия, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;	5108
	- предприятия, отнесенного ко II группе по оплате труда руководителей;	6006
	- предприятия, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	6713
10	Начальник (заведующий) мастерской: - при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	4911
	- при выполнении обязанностей начальника	

	(заведующего) мастерской, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника	5779
	(заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	6713
11	Заведующий общежитием: - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	4911 5108 5779
12	Заведующий столовой: - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	4911 5346 6232
13	Начальник (заведующий) отдела: - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного ко II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	4911 4868 5779
14	Заведующий производством (шеф-повар): - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	5219 5538 5779
2. Педагогические работники		
15	Инструктор по труду: - без квалификационной категории; - высшее профессиональное образование или II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6069 6656 7184 7741
16	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - высшее профессиональное образование или II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6069 6656 7184 7741

17	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	6069
	- высшее профессиональное образование или II квалификационная категория;	6656
	- I квалификационная категория;	7184
	- высшая квалификационная категория	7741
18	Вожатый (старший вожатый):	
	- без квалификационной категории;	6069
	- высшее профессиональное образование или II квалификационная категория;	6656
	- I квалификационная категория;	7184
	- высшая квалификационная категория	7741
19	Инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	6656
	- II квалификационная категория (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	7184
	- I квалификационная категория (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	7741
	- высшая квалификационная категория (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	8329
20	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	6656
	- II квалификационная категория;	7184
	- I квалификационная категория;	7741
	- высшая квалификационная категория	8329
21	Концертмейстер:	
	- без квалификационной категории;	6656
	- II квалификационная категория;	7184
	- I квалификационная категория;	7741
	- высшая квалификационная категория	8329
22	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	6656
	- II квалификационная категория;	7184
	- I квалификационная категория;	7741
	- высшая квалификационная категория	8329
23	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	6656
	- II квалификационная категория или высшее профессиональное образование;	7184
	- I квалификационная категория;	7741
	- высшая квалификационная категория	8329
24	Классный воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	6656
	- II квалификационная категория или высшее профессиональное образование;	7184
	- I квалификационная категория;	7741
	- высшая квалификационная категория	8329

25	Тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя); - I квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера - преподавателя); - высшая квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера - преподавателя)	6656 7184 7741 8329
26	Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
27	Методист: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
28	Методист (старший методист), не подлежащий аттестации (мттодист методического, учебно-методического кабинета (центра), учреждения дополнительного профессионального образования): - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы менее 5 лет; - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы 5 лет; - высшее профессиональное образование и стаж в должности методиста не менее 3 лет; - высшее профессиональное образование и стаж в должности методиста не менее 6 лет	6656 7184 7741 8329
29	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
30	Старший инструктор-методист: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
31	Старший педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
32	Старший тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория (для тренера- преподавателя и старшего тренера-преподавателя); - I квалификационная категория (для тренера- преподавателя и старшего тренера - преподавателя); - высшая квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера - преподавателя)	6656 7184 7741 8329
33	Преподаватель <1>: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория;	6656 7184 7741

	- высшая квалификационная категория	8329
34	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
35	Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
36	Старший воспитатель, воспитатель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя); - высшая квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя)	6656 7184 7741 8329
37	Старший методист: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741 8329
38	Учитель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7887 8513 9173 9872
39	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7887 8513 9173 9872
40	Педагог-библиотекарь: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6656 7184 7741
41	Тьютор: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7184 7741 8329
42	Заведующий учебной частью	7374
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		

41	Агроном: - высшее образование по специальности без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет;	4911
	- (специалист второй категории) - высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста не менее 3 лет;	4999
	- (специалист первой категории) - высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста второй категории не менее 3 лет;	6025
	- (ведущий специалист) - высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста первой категории не менее 3 лет	7023
42	Специалист (технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью):	
	- без категории;	4911
	- имеющий II квалификационную категорию;	5006
	- имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	5242 6025
43	Заместитель директора по административно-хозяйственной части:	
	- в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	6025
	- в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	6511
	- в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;	7023
- в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	7564	
44	Заместитель директора по административно-хозяйственной части:	
	- без категории;	6511
	- имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7023 7564
45	Массажист	6025
46	Библиотекарь (библиограф, редактор-корректор):	
	- без категории;	4911
	- имеющий II квалификационную категорию;	5006
	- имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию (ведущий библиотекарь)	5242 6025
47	Младший воспитатель:	
	- среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка;	4911
- среднее профессиональное образование	5006	
48	Помощник воспитателя	4911
49	Спортсмен-инструктор	6511
50	Заведующий здравпунктом:	
	- без квалификационной категории;	4911
	- имеющий II квалификационную категорию;	5523
	- имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	5881 6254
51	Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование;	4911

	- среднее профессиональное образование;	5168
	- высшее профессиональное образование	5442
52	Заведующий учебной частью	7023
53	Помощник ректора	7023
54	Заведующий кабинетом	5485
55	Ученый секретарь:	
	- высшее образование;	5485
	- ученая степень или ученое звание	7023
56	Старший научный сотрудник	6025
57	Дежурный по режиму:	
	- без квалификационной категории	4911
58	Диспетчер образовательного учреждения:	
	- без квалификационной категории	4911
59	Старший дежурный по режиму:	
	- без квалификационной категории	5006
60	Дежурный по общежитию:	
	- при работе в общежитиях коридорного типа;	4911
	-при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	5006
61	Диспетчер (включая старшего)	4911
62	Инспектор(включая старшего)	4911
63	Лаборант (включая старшего)	4911
64	Бухгалтер:	
	-без квалификационной категории;	4911
	- среднее специальное (экономическое) образование (II категория);	5297
	- высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория);	5485
	-высшее профессиональное (экономическое) образование (ведущий бухгалтер)	6025
65	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	4911
	- среднее специальное (экономическое) образование (II категория);	5297
	- высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория);	5485
	-высшее профессиональное (экономическое) образование (ведущий бухгалтер)	6025
66	Экономист:	
	-без квалификационной категории;	4911
	- среднее специальное (экономическое) образование (II категория);	5297
	- высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория);	5485
	-высшее профессиональное (экономическое) образование (ведущий экономист)	6025
67	Техник:	
	-без квалификационной категории;	4911
	- среднее специальное образование (II категория);	5442
	- среднее специальное образование (I категория)	6055
68	Инженер:	
	-высшее техническое образование (без квалификационной категории);	4911
	-высшее техническое образование (инженер II категории);	5297
	-высшее техническое образование (инженер I	5485

	категории); -высшее техническое образование (ведущий инженер)	6025
69	Механик: -без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - среднее специальное образование (I категория)	4911 5006 5485
70	Товаровед - без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное образование категория); - высшее профессиональное образование (ведущий товаровед)	4911 5297 5485 6025
71	Художник (художник-модельер): - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория) - высшее профессиональное образование (ведущий)	4911 5297 5485 6025
72	Художник по свету: -имеющий II квалификационную категорию; -имеющий I квалификационную категорию; -имеющий высшую квалификационную категорию	4911 5485 6025
73	Мастер (по различным профилям работы): - имеющий среднее специальное образование и опыт работы по профилю в учреждениях культуры, образования, других аналогичных учреждениях, занятый любительским творчеством на дому; - имеющий высшее специальное образование; - имеющий высшее специальное образование или выдающийся самобытный умелец по профилю в учреждениях культуры, образования, других аналогичных учреждениях, занятый любительским творчеством на дому	5485 6511 7564
74	Закройщик	4911
75	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория); - высшее профессиональное образование (ведущий)	4911 4999 5485 6025
76	Главный юрист	6511
77	Дирижер	4911
78	Аккомпаниатор	4911
79	Электроник: - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория); - высшее профессиональное образование (ведущий)	4999 5485 6025 7023
80	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория); - высшее профессиональное образование (ведущий)	4999 5485 6025 7023
81	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер: - (режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер 3 категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-	

	<p>прикладного искусства, фотограф-художник) - среднее специальное образование.</p> <p>- (режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник) - высшее специальное образование или среднее специальное образование и работа в художественных коллективах, имеющих звание «Народный», «Образцовый», а также в профессиональных творческих коллективах;</p> <p>- (режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник) - высшее специальное образование и работа в художественных коллективах, имеющих звание «Народный», «Образцовый» или в профессиональных творческих коллективах</p>	<p>4999</p> <p>5485</p> <p>6025</p>
82	<p>Документовед:</p> <p>- без квалификационной категории;</p> <p>- среднее специальное образование (II категория);</p> <p>- высшее профессиональное образование (I категория);</p> <p>- высшее профессиональное образование (ведущий)</p>	<p>4911</p> <p>5006</p> <p>5363</p> <p>6025</p>
83	<p>Специалист по кадрам:</p> <p>- среднее профессиональное образование и индивидуальное обучение</p> <p>- высшее профессиональное образование (II категория);</p> <p>- высшее профессиональное образование (I категория)</p>	<p>4911</p> <p>5006</p> <p>5346</p>
84	<p>Сурдопереводчик:</p> <p>- без квалификационной категории;</p> <p>- высшее профессиональное образование (II категория);</p> <p>- высшее профессиональное образование (I категория);</p> <p>- высшее профессиональное образование (ведущий)</p>	<p>4911</p> <p>5006</p> <p>5485</p> <p>6025</p>
85	<p>Врач:</p> <p>-без квалификации;</p> <p>-II квалификационная категория;</p> <p>- I квалификационная категория;</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>6025</p> <p>6511</p> <p>7023</p> <p>7564</p>
86	<p>Фельдшер:</p> <p>-без квалификации;</p> <p>-II квалификационная категория;</p> <p>- I квалификационная категория;</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>4911</p> <p>5006</p> <p>5485</p> <p>6025</p>
87	<p>Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре:</p> <p>- без квалификации;</p> <p>- II квалификационная категория;</p> <p>- I квалификационная категория;</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>4911</p> <p>5006</p> <p>5245</p> <p>5485</p>
88	<p>Ветеринарный врач:</p> <p>-без квалификации;</p> <p>-II квалификационная категория;</p>	<p>6025</p> <p>6511</p>

	- I квалификационная категория;	7023	
	- высшая квалификационная категория	7564	
89	Администратор	4911	
90	Старший администратор	5006	
91	Пресс-секретарь	4911	
92	Секретарь-референт	4911	
4. Технические исполнители и младший обслуживающий персонал			
№ п/п	Наименование должности	Требования к квалификации	Базовый должностной оклад в рублях
93	Экспедитор	Требования к квалификации: общее среднее образование и инд-ое обучение не менее 1 месяца	4911
94	Делопроизводитель	Требования к квалификации: общее среднее образование и инд-ое обучение не менее 3 месяцев	4911
95	Секретарь	Требования к квалификации: общее среднее образование и инд-ое обучение не менее 3 месяцев	4911
96	Секретарь-машинистка	Требования к квалификации: общее среднее образование и спецподг-ка по установленной программе	4911
97	Архивариус	Требования к квалификации: общее среднее образование и инд-ное обучение не менее 3 месяцев. - при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий; - при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями учреждений, организаций, предприятий	4911 5006
98	Кассир (включая старшего)	Требования к квалификации: общее среднее образование и инд-ое обучение не менее 3 месяцев. - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	4911 5006
99	Калькулятор		4911
100	Настройщик музыкальных инструментов		4911
101	Аппаратчик химводоочистки		4911
102	Машинистка	Требования к квалификации: - общее среднее образование и спецподготовка по установленной программе, печатание со скоростью до 200 ударов в минуту (машинистка II категории); - общее среднее образование, спецподготовка по установленной программе, печатание со скоростью не менее 200 ударов в минуту и стаж работы	4911 5006

		в должности (машинистка I категории)	
103	Экспедитор по перевозке грузов	Требования к квалификации: общее среднее образование и инд-ое обучение не менее 3 месяцев. - при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки; - при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	4911 5006
104	Секретарь незрячего специалиста	Требования к квалификации: - среднее (полное) общее образование и дополнительная спецподготовка по установленной программе; - среднее профессиональное образование, подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы; - высшее профессиональное образование, подготовка по установленной программе	4911 5006 5245
105	Комендант	Требования к квалификации: - среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - среднее профессиональное образование	4911 5006
106	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, водителям автомобилей, общежитию и др.)	Требования к квалификации: - среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	4911
107	Паспортист	Требования к квалификации: среднее (полное) общее образование и инд-ая подготовка не менее 1 месяца	4911
108	Возчик		4911
109	Водитель автобуса		5170
110	Водитель автомобиля		4931
111	Водитель транспортно-уборочной машины		4911
112	Гардеробщик		4911
113	Горничная		4911
114	Костюмер		4911
115	Машинист сцены		4911
116	Грузчик		4911
117	Дворник		4911
118	Дезинфектор		4911
119	Истопник		4911
120	Кастелянша		4911
121	Киномеханик		4911
122	Кладовщик		4911

123	Конюх		4911
124	Лифтер		4911
125	Лаборант химического анализа		4911
126	Механик по техническим видам спорта		4911
127	Няня		4911
128	Старший оператор газовой котельной		5006
129	Оператор газовой котельной		4911
130	Слесарь газовой котельной		4911
131	Слесарь КИП и А		4911
132	Лаборант ХВА		4911
133	Газоэлектросварщик		4911
134	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования		4911
135	Оператор копировальных и множительных машин		4911
136	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин		4911
137	Оператор заправочной станции		4911
138	Парикмахер		4911
139	Повар		4911
140	Подсобный рабочий		4911
141	Буфетчик		4911
142	Плотник		4911
143	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования		4931
144	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования		4911
145	Столяр строительный		4911
146	Слесарь		4911
147	Слесарь сантехник		4911
148	Электрогазосварщик		4911
149	Электрик		4911
150	Осветитель		4911

151	Звукооператор		4911
152	Рабочий по стирке и ремонту одежды		4911
153	Рабочий по уходу за животными		4911
154	Ремонтировщик плоскостных спорт. сооружений		4911
155	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря		4911
156	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды		4911
157	Садовник		4911
158	Сторож (вахтер)		4911
159	Тракторист		4911
160	Уборщик служебных помещений		4911
161	Уборщик территорий		4911
162	Фильмопроверщик		4911
163	Швея		4911
164	Вахтер		4911

Примечание:

По рабочим специальностям, имеющим квалификационный разряд по специальности выше IV разряда, базовый должностной оклад устанавливается по должности «Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)»

Базовый должностной оклад заместителю директора по административно-хозяйственной части на момент окончания срока действия категории устанавливается в размере базового должностного оклада в соответствии с отнесением учреждения к группе по оплате труда.

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Орган управления образованием: Управление образования администрации Чернянского района
Учреждение: МБОУ «СОШ с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Формирование, централизация и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения за период «01» _____ 20__ по «31» _____ 20__ г.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения				Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений			Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения					
ФОТ	N	K	Д	ФОТ _{цст}	ц	ФОТ _{оу}	Базовая часть ФОТ _{оу}				Стимулирующая часть ФОТ _{оу}	
							ФОТ _б	ФОТ _{прочих}	ФОТ _{пп}	пп	ФОТ _{ст}	ш
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

ФОТ = N*K*Д

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта

K – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта

Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения

ФОТ_{цст} = ФОТ * ц

ФОТ_{цст} – отчисление в централизуемый фонд стимулирования руководителей

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения

ц – централизуемая доля ФОТ

Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

ФОТ_{оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст}

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения

ФОТ_б = ФОТ_{прочих} + ФОТ_{пп}

ФОТ_{прочих} – фонд оплаты труда прочих работников

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

ФОТ_{пп} = ФОТ_б * пп

пп- доля фонда оплаты труда педагогического персонала.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

К положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Орган управления образованием: Управление образования администрации Чернянского района

Учреждение: МБОУ «СОШ с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги образовательного учреждения за период «01» _____ 20__ по «31» _____ 20__ г.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала						Стоимость бюджетной услуги
ФОТ _{пп}	Общая часть ФОТ _{пп}			Специальная часть ФОТ _{пп}		Стп
	ФОТ _о	ФОТ _{аз}	ФОТ _{из}	ФОТ _с	с	
1	2	3	4	5	6	7

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала

ФОТ_{пп} = ФОТ_о + ФОТ_с

ФОТ_о – общая часть ФОТ_{пп}

ФОТ_с – специальная часть ФОТ_{пп}

ФОТ_о = ФОТ_{аз} + ФОТ_{из}

ФОТ_{аз} – фонд оплаты аудиторной занятости

ФОТ_{из} – фонд оплаты неаудиторной занятости

ФОТ_с = ФОТ_{пп} + с

с- доля специальной части ФОТ_{пп}

Стоимость бюджетной образовательной услуги

ФОТ_{аз} x 34

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

а_п- количество обучающихся в п- классах

в_п – годовое количество часов по учебному плану в п – классе

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

К положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

**Выплаты молодым специалистам, специальная часть,
перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим
работникам общеобразовательных организаций**

Наименование доплаты	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению № 2)
Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области», на период первых трёх лет трудовой деятельности	30

***Определение молодого специалиста осуществляется согласно статье 20 закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области»**

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя, _____ (ФИО)
МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201 ____ года выбрать).

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Фак-ое кол-во баллов	Выход (подтверждающая документация)
1.1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	«Результаты промежуточной аттестации по преподаваемому предмету с учетом качества знаний «4» и «5»	10 баллов -90-100%, 8 баллов - 89-75%, 5 баллов 74-60 %, 1 балл- 59-50%.		Справка по итогам успеваемости, подтвержденная замдиректора (динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)
		позитивная динамика учебных достижений по преподаваемому предмету по результатам полугодия	Качество усвоения учебных программ: Количество учащихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5». Выше показателя прошедшего периода по данному предмету: на 10-20% 3 балла		Справка по итогам успеваемости, подтвержденная замдиректора (динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору)	Успеваемость учащихся по предмету: 100%: 10б.- выбрали 100% учащихся, 6б.- выбрали от 50-95% учащихся; 5б. – выбрали 20-45% учащихся, 4б. – выбрали до 20% учащихся; с учетом успеваемости 95-99%: 8б.- выбрали 100% учащихся, 5б. - выбрали от 50-95% учащихся, 4б. - выбрали 20-45% учащихся, 3б. - выбрали до 20% учащихся. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 51 – 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.		Справка и протокол по итогам ЕГЭ, подтвержденная замдиректора (обязательные экзамены и экзамены по выбору)

		<p>Основной государственный экзамен в 9 классе в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору)</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100%: 10б.- выбрали 100% учащихся, 6б.- выбрали от 50-95% учащихся; 5б. – выбрали 20-45% учащихся, 4б. – выбрали до 20% учащихся; с учетом успеваемости 95-99%: 8б.- выбрали 100% учащихся, 5б. - выбрали от 50-95% учащихся, 4б. - выбрали 20-45% учащихся, 3б. - выбрали до 20% учащихся. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла; 51 – 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>		<p>Справка и протокол по итогам ГИА, подтвержденная замдиректора (обязательные экзамены и экзамены по выбору)</p>
		<p>Независимые федеральные, региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. (соответствие среднего показателя (%) по итогам среза среднему показателю (%) того же уровня)</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Качество знаний соответствует среднему показателю – 8 баллов Выше среднего На 5-10% - 10 баллов На 11 – 20 % – 12 баллов Свыше 20% – 15 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла</p>		<p>Справка и протокол по итогам, подтвержденная замдиректора</p>

		<p>Победители и призеры предметных олимпиад</p>	<p>Школьный уровень: 1 балл-победитель. Муниципальный уровень: 1 балл-участие, 6 баллов призер, 8 баллов победитель. региональный уровень: 12б. - победитель, 10б. – призер, 5б. – участник заочные и дистанционные: международный и всероссийский уровень 3б. – победитель, 2б. – призер. Примечания: Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>		<p>справка и приказ (протокол грамота)</p> <table border="1" data-bbox="1711 172 2101 443"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> <td>№ приказа</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа								
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа														
		<p>Наличие достижений учащихся в конкурсах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях школьного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней</p>	<p>Очные: Школьный уровень: 2 балла –призер, 3 балла – победитель. Муниципальный уровень: 2 балла участие (не менее, чем в 2 мероприятиях), 1 призер -5 баллов, 1 победитель 6- баллов, 2-3 призера 8 баллов, 2-3 победителя 10 баллов. Более трех победителей или призеров – по 1 баллу дополнительно за каждого. региональный уровень : 10б. - победитель, 8б. – призер, 5б. – участник; заочные и дистанционные: международный, всероссийский и региональный уровень 3б. – победитель, 2б. – призер. Примечания: Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>		<p>Приказ ОУ, УО, департамента справка по форме:</p> <table border="1" data-bbox="1711 598 2101 1008"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> <td>№ приказа</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа								
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа														

		Результативность исследовательской и проектной деятельности, участия в научно-практических конференциях обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.		Приказ ОУ, УО, департамента справка <table border="1"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> <td>№ приказа о результатах</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах								
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах														
1.2	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.		Приказ ОУ, УО, департамента <table border="1"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> <td>№ приказа о результатах</td> </tr> <tr> <td>1,2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах	1,2							
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах														
1,2																	
1.3	Сформированность коммуникативной компетенции	Наличие публикаций учащихся по предмету	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.												
1.4	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма на уроках	2 балла при отсутствии		Справка, подтвержденная директором ОУ												
		Соблюдение норм ОТ, санитарно-гигиенических норм в учебно-воспитательном процессе, создание здоровьесберегающей образовательной среды	До 3 баллов		Справка, подтвержденная директором ОУ												

1.5	Уровень социализации обучающихся	Результативная деятельность учащихся в клубах, предметных объединениях, в социальных и учебных практиках	5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора									
		<table border="1"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> <td>№ приказа о результатах</td> </tr> <tr> <td>1,2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах	1,2							
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах											
1,2														
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до 5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора									
1.6	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.)	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.		Информация (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, публикация в СМИ и др.)									
1.7	Профессиональная компетентность учителя	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)	5баллов		Информация (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)									

		Сформированность информационно-технологической компетенции	Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе: систематически - 3 балла периодически 1 балл		Справка и перечень используемых интернет-ресурсов
		Наличие регулярно обновляемого персонального сайта педагога	Обновление не реже одного раза в неделю- 5 баллов наличие методических материалов на сайте школы – 3 балла сайтах профессиональных сообществ- 1 балл		Скриншот страницы сайта
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Учитель года, Педагогический дебют, конкурсах методических разработок	Очные: 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень. 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Дополнительные баллы победителю или призеру При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются доп-ные баллы. (за 1 мероприятие 1 балл, но не более 5 баллов)		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.
		«Дополнительная деятельность педагога»	«Организатор ЕГЭ или ОГЭ»-5б., «Дежурный ЕГЭ или ОГЭ»-2б., «Подготовка и проведение общешкольных мероприятий»-3б., «Работа в летний период ОЗЦ и ЛТО (начальник лагеря и воспитатель, если не классный руководитель – 10б. классный руководитель 2 балла) Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста. Участие учителей в экспертизе учебно-пед-кой док-ции и педагогической деятельности3 члены жюри олимпиад. предметных конкурсов- 2 балла - 2 балла. учет индивидуальных особенностей при обучении детей с ОВЗ – 3 балла Эффективность работы в благоустройстве школьной территории 3 балла		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.

	Зафиксированное активное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед-ких чтениях (выступления, организация выставок) в мер-ях методическоого взаимодействия в усл-ях сети	15 баллов– всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.(1 балл за каждое, но не более 3 баллов)		Информация, приказ ОУ, УО, департамента (выступления, организация выставок и др.)
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты, обобщение целостного АПО	10 балла – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла –школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы, 1 балл за каждое. но не более 5.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций на сайтах, сборниках	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы. 1 балл за каждое, но не более 3.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Прохождение системных курсов повышения квалификации в срок (не реже 1 раза в 3 года) Прохождение проблемных курсов в срок (не реже 1 раза в 3 года) Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы	5 баллов 3 балла (за кажый курс) -10 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора
ИТОГИ		Max.		

Примечание. Критерии принимаются комиссией ОУ только с ПОРТФОЛИО.

Члены экспертной комиссии:

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя начальных классов,
 _____ (ФИО)

МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201__ года).

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Фак-ое кол-во баллов	Выход (подтверждающая документация)
1.1.	Сформированность предметных компетенций	«Результаты промежуточной аттестации по преподаваемому предмету с учетом качества знаний «4» и «5»	10 баллов -90-100%, 8 баллов 60-75 %, 1 балл- 59% и меньше.		Справка по итогам успеваемости, подтвержденная замдиректора (динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)
		позитивная динамика учебных достижений по преподаваемому предмету по результатам полугодия	Качество усвоения учебных программ: Количество учащихся, получивших по итогам четверти «4» и «5». 1. Равное среднему показателю школы по ступеням образования (%) – 3 балла; 2. Выше среднего показателя: на 10% - 5 баллов на 20% - 8 баллов на 30% и более - 10 баллов		Справка по итогам успеваемости, подтвержденная замдиректора (динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)
		Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла;		Справка и протокол по итогам, подтвержденная замдиректора

		<p>контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Качество знаний соответствует среднему показателю на уровне (региональном, муницип., школьный) – 8 баллов Выше среднего На 5-10% - 10 баллов На 11 – 20 %– 12 баллов Свыше 20% – 15 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 баллов;</p>		
		<p>Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе</p>	<p>10 баллов (учитывать по итогам 1 четверти) 50%- 3 балла 70% 90%-5 баллов до 100% 10 баллов</p>		<p>Справка по итогам, подтверждённая замдиректора</p>
		<p>Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): • информационно -</p>	<p>75-85% - 5 баллов 65-74% - 3 балла 55-64% - 2 балла</p>		<p>Справка и протокол по итогам тестирования, подтверждённая замдиректора</p>

ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение)

- операционно-исполнительских (классификация и обобщение)
- контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль)

Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения

Победители и призеры предметных олимпиад

Наличие достижений учащихся в конкурсах, соревнованиях и других

80-100% - **10 баллов**
60-79% - 7 балла
50-59% - 4 балла

Школьный уровень: 1 балл-победитель.
Муниципальный уровень: 1 балл-участие, 6 баллов призер, 8 баллов победитель.
региональный уровень: 12б. - победитель, 10б. – призер, 5б. – участник
заочные и дистанционные: международный и всероссийский уровень 3б. – победитель, 2б. – призер.
Примечания: Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

Очные: Школьный уровень: 2 балла –призер, 3 балла – победитель.

Справка и протоко, подтверждённая замдиректора

справка и приказ (протокол грамота)

наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа

Приказ ОУ, УО, департамента справка по форме:

наименование	количество	статус	№

общественно значимых мероприятиях школьного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней

Муниципальный уровень: 2 балла участие (не менее, чем в 2 мероприятиях), 1 призер -5 баллов, 1 победитель 6- баллов, 2-3 призера 8 баллов, 2-3 победителя 10 баллов. Более трех победителей или призеров – по 1 баллу дополнительно за каждого.
региональный уровень : 10б. - победитель, 8б. – призер, 5б. – участник;

заочные и дистанционные: международный, всероссийский и региональный уровень 3б. – победитель, 2б. – призер.

Примечания: Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

Результативность исследовательской и проектной деятельности, участия в научно-практических конференциях обучающихся

При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.

Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

менованное мероприятие, уровень	число участников	участник	приказ

Приказ ОУ, УО, департамента справка

наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах

1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов.	При наличии призовых мест: 12баллов – Всероссийский уровень 10баллов – региональный уровень 5баллов – муниципальный уровень 3балла – уровень ОУ		Информация, приказ ОУ, УО, департамента. <table border="1" data-bbox="1536 213 1924 624"> <thead> <tr> <th data-bbox="1536 213 1632 624">наименование мероприятия, уровень</th> <th data-bbox="1632 213 1729 624">количество участников</th> <th data-bbox="1729 213 1825 624">статус участника</th> <th data-bbox="1825 213 1924 624">№ приказа о результатах</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах								
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	№ приказа о результатах														
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма на уроках Соблюдение норм ОТ, санитарно-гигиенических норм в организации учебно-воспитательного процесса, создание здоровьесберегающей среды.	2 балла при отсутствии До 3 баллов		Справка, подтвержденная директором ОУ Справка, подтвержденная директором ОУ												
	Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в %) от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов	5 баллов – 100%; 4 балла – свыше 95%; 3 балла – свыше 80%; 2 балла – свыше 75%; 1 балл – свыше 70%.		Протоколы по итогам ГТО, справка подтвержденная директором ОУ	Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в %) от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов												
	Сдача норм ГТО	5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69%		Протокол по итогам	Сдача норм ГТО												

				ГТО, подтвер ждённый директор ом ОУ	
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Результативная деятельность учащихся в клубах, предметных объединениях, в социальных и учебных практиках	5 баллов		Справка, о выставках, социальных акциях подтверждённая замдиректора
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения.	до 5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора
1.5.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.		Информация (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, статьи в СМИ и др.)
1.6	Профессиональная компетентность учителя	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)	5 баллов		Информация (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)

		Сформированность информационно-технологической компетенции	Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе: систематически - 3 балла периодически 1 балл		Справка и перечень используемых интернет-ресурсов
		Наличие регулярно обновляемого персонального сайта педагога	Обновление не реже одного раза в неделю- 5 баллов наличие методических материалов на сайте школы – 3 балла сайтах профессиональных сообществ- 1 балл		Скриншот страницы сайта
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: Учитель года, Педагогический дебют, конкурсах методических разработок	Очные: 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень. 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Дополнительные баллы победителю или призеру При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы. (за 1 мероприятие 1 балл, но не более 5 баллов)		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.

		«Дополнительная деятельность педагога»	«Организатор ЕГЭ или ОГЭ»- 5б., «Дежурный ЕГЭ или ОГЭ»- 2б.,		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.
--	--	--	---	--	--

		<p>«Подготовка и проведение общешкольных мероприятий»-3б., «Работа в летний период ОЗЦ и ЛТО (начальник лагеря и воспитатель, если не классный руководитель – 10б. классный руководитель 2 балла)</p> <p>Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста. Участие учителей в экспертизе учебно-пед-кой док-ции и педагогической деятельности, члены жюри олимпиад. предметных конкурсов- 2 балла</p> <p>учет индивидуальных особенностей при обучении детей с ОВЗ – 3 балла</p> <p>Эффективность работы в благоустройстве школьной территории 3 балла</p>		
	<p>Зафиксированное активное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед-ких чтениях (выступления, организация выставок) в мер-ях методическоого взаимодействия в усл-ях сети</p>	<p>15 баллов– всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень</p> <p>При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.(1 балл за каждое, но не более 3 баллов)</p>		<p>Информация, приказ ОУ, УО, департамента (выступления, организация выставок и др.)</p>
	<p>Обобщение и распространение собственного</p>	<p>10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный</p>		<p>Информация, приказ ОУ, УО, департамента</p>

	педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты	уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла –школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы, 1 балл за каждое. но не более 5.		
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы. 1 балл за каждое, но не более 3.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Прохождение системных курсов повышения квалификации в срок (не реже 1 раза в 3 года) Прохождение проблемных курсов в срок (не реже 1 раза в 3 года) Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы	5 баллов 3 балла (за каждый курс) -10 баллов		Справка, подтвержденная замдиректора
ИТОГИ		Max.		

Примечание. Критерии принимаются комиссией ОУ только с ПОРТФОЛИО.

Члены экспертной комиссии:

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя физической культуры классов,
(ФИО)

МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201__ года).

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Факт-кол-во баллов	Выход (подтверждающая документация)
1.1.	Сформированность предметных компетенций	«Результаты промежуточной аттестации по преподаваемому предмету с учетом качества знаний «4» и «5»	10 баллов -90-100%, 8 баллов - 89-75%, 5 баллов 74-60 %, 1 балл- 59-50%.		Справка по итогам успеваемости, подтвержденная замдиректора (динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)
		позитивная динамика учебных достижений по преподаваемому предмету по результатам полугодия	Качество усвоения учебных программ: Количество учащихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5». Выше показателя прошедшего периода по данному предмету: на 10-20% 3 балла		Справка по итогам успеваемости, подтвержденная замдиректора (динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)

	<p>Независимые федеральные, региональные, муниципальные и школьные контрольные зачеты по различным видам спорта</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Качество знаний соответствует среднему показателю на уровне (региональном, уницип., школьный) – 8 баллов Выше среднего На 5-10% - 10 баллов На 11 – 20 %– 12 баллов Свыше 20% – 15 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла; Примечание: изменения по показателю вносятся по полугодиям.</p>	<p>Справка или протокол по итогам, подтверждённая замдиректора</p>												
	<p>Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в %) от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов</p>	<p>5 баллов– 100%; 4 балла – свыше 95%; 3 балла – свыше 80%; 2 балла – свыше 75%; 1 балл – свыше 70%.</p>	<p>Протоколы по итогам ГТО, справка подтверждённая директором ОУ</p>												
	<p>Сдача норм ГТО</p>	<p>5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69%</p>	<p>Протокол по итогам ГТО, подтверждённый директором ОУ</p>												
	<p>Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки</p>	<p>4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%</p>	<p>Протокол по итогам, подтверждённый директором ОУ</p>												
	<p>Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются (но не более до 50 баллов)</p>	<p>Приказ ОУ, УО, департамента образования</p> <table border="1" data-bbox="1579 1220 2139 1476"> <thead> <tr> <th>наименование мероприятия, уровень</th> <th>количество участников</th> <th>статус участия</th> <th>№ приказа о результатах</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участия	№ приказа о результатах								
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участия	№ приказа о результатах												

1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма на уроках	2 баллов при отсутствии		Справка, подтвержденная директором ОУ													
		Соблюдение норм ОТ, санитарно-гигиенических норм в организации учебно-воспитательного процесса, создание здоровьесберегающей среды.	До 3 баллов		Справка, подтвержденная директором ОУ													
		Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (олимпиадах, конкурсах, соревнованиях)	на 4% и более - 10 баллов на 2% - 5 баллов на 1% - 2 балла		Справка, подтвержденная замдиректора	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">наименование мероприятия</th> <th colspan="2">количество обучающихся</th> </tr> <tr> <th>прошедший период</th> <th>текущий период</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ВСЕГО</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	наименование мероприятия	количество обучающихся		прошедший период	текущий период	1.			2.			ВСЕГО
наименование мероприятия	количество обучающихся																	
	прошедший период	текущий период																
1.																		
2.																		
ВСЕГО																		
	Охват учащихся кружками, секциями, клубами, спортивными объединениями	5 баллов – 45 и более обучающихся 3 балла – 30 обучающихся 2 балла - 15 обучающихся		Справка, подтвержденная замдиректора														
1.3.	Уровень социализации обучающихся	Результативная деятельность учащихся в клубах, предметных объединениях, в социальных и учебных практиках	5 баллов		Информация, приказ ОУ, УО, департамента. Справка, подтвержденная замдиректора.													
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до 5 баллов		Справка, подтвержденная замдиректора													
1.4.	Признание высокого профессионализма учителя	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей, общественности	5 баллов – при наличии позитивных отзывов		Информация (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, СМИ и др.)													
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)	5 баллов		Информация (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)													

1.5.	Профессиональная компетентность учителя	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, грантах	<p>Очные: 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень. 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень</p> <p>Дополнительные баллы победителю или призеру При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются доп-ные баллы. (за 1 мероприятие 1 балл, но не более 5 баллов)</p>	Информация, приказ ОУ, УО, департамента образования
		«Дополнительная деятельность педагога»	<p>«Организатор ЕГЭ или ОГЭ»-5б., «Дежурный ЕГЭ или ОГЭ»-2б., «Подготовка и проведение общешкольных мероприятий»-3б., «Работа в летний период ОЗЦ и ЛТО (начальник лагеря и воспитатель, если не классный руководитель – 10б, классный руководитель 2 балла) Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста. Участие учителей в экспертизе учебно-пед-кой док-ции и педагогической деятельности, члены жюри олимпиад предметных конкурсов- 2 балла. учет индивидуальных особенностей при обучении детей с ОВЗ – 3 балла</p>	Информация, приказ ОУ, УО, департамента.

	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	15 баллов– всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.(1 балл за каждое, но не более 3 баллов)		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты	10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла –школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы, 1 балл за каждое. но не более 5.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы. 1 балл за каждое, но не более 3.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Прохождение системных курсов повышения квалификации в срок (не реже 1 раза в 3 года) Прохождение проблемных курсов в срок (не реже 1 раза в 3 года) Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы	5 баллов 3 балла (за каждый курс) -10 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора
ИТОГИ		Max.		

Примечание. Критерии принимаются комиссией ОУ только с ПОРТФОЛИО.

Члены экспертной комиссии:

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

1 полугодие (период с _____ по _____ г.)

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Цуканов С.Ф.
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	«Результаты промежуточной аттестации по преподаваемому предмету с учетом качества знаний «4» и «5»	10 баллов -90-100%, 8 баллов - 89-75%, 5 баллов 74-60 %, 1 балл- 59-50%.	
		позитивная динамика учебных достижений по преподаваемому предмету по результатам полугодия	Качество усвоения учебных программ: Количество учащихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5». Выше показателя прошедшего периода по данному предмету: на 10-20% 3 балла	
	Учебно-полевые сборы 100% - качество знаний, которые обнаружили учащиеся на сборах Не менее 90% учащихся обнаружили отличные и хорошие знания на сборах	5 баллов 4 балла		
	Призовые места по итогам мероприятий, которые проводились в период сборов I место II место III место	5 баллов 3 баллов 2 балла		
	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезные работы, тестирование и т.д. Дополнительные баллы за качество знаний 85-100% 75- 84% 65- 74% 51 – 64 %	6 баллов 5 баллов 4 балла 2 балла		
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных			

	олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней На 4% На 2% На 1%	3 баллов 2 балла 1 балла	
	Победители и призеры предметных олимпиад	Школьный уровень: 1 балл-победитель. Муниципальный уровень: 1 балл-участие, 6 баллов призер, 8 баллов победитель. региональный уровень: 12б. - победитель, 10б. – призер, 5б. – участник заочные и дистанционные: международный и всероссийский уровень 3б. – победитель, 2б. – призер. Примечания: Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	
	Наличие достижений учащихся в конкурсах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях школьного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней	Очные: Школьный уровень: 2 балла –призер, 3 балла – победитель. Муниципальный уровень: 2 балла участие (не менее, чем в 2 мероприятиях), 1 призер -5 баллов, 1 победитель 6- баллов, 2-3 призера 8 баллов, 2-3 победителя 10 баллов. Более трех победителей или призеров – по 1 баллу дополнительно за каждого. региональный уровень : 10б. - победитель, 8б. – призер, 5б. – участник; заочные и дистанционные: международный, всероссийский и региональный уровень 3б. – победитель, 2б. – призер. Примечания: Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	
	Результативность исследовательской и проектной деятельности, участия в научно-	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень;	

		практических конференциях обучающихся	10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	
	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов При наличии призовых мест: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ОУ	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	
3	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения случаев нарушений общественного порядка, конфликтов	До 3 баллов	
4.	Результаты работы с допризывной молодежью	- функционирование в ОУ кадетских классов; - функционирование военно-патриотических клубов - 100% охвата юношей работой в кружках «Меткий стрелок» - поступление юношей в военные учебные заведения - благодарности юношам, проходящим срочную военную службу из воинских частей - 100% участия обучающихся юношей 10 го класса в учебно-полевых сборах - состояние физической подготовки 90% юношей сдали нормы ГТО 80% 70 %	6 баллов 4 баллов 3 балла До 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 4 балла 3 балла	
5	Качество	- все ответственные лица знают свои	До 5 баллов	

	мероприятий по ГО	обязанности в соответствии с планом ГО		
		- КШУ и тренировки проводятся строго в соответствии с планом ГО	5 баллов	
		- День защиты детей проводится в соответствии с разработанным планом	До 5 баллов	
		- содержание защитных сооружений, ИСЗ, формирований ГО в надлежащей готовности	До 5 баллов	
6.	Учебно-материальная база ОБЖ	Свыше 90% до 100 % обеспеченности	5 баллов	
		Свыше 80% до 90% обеспеченности	3 баллов	
		От 50% до 80 % обеспеченности	2 баллов	
7	Профессиональные достижения преподавателя-организатора	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства		
		Региональный уровень	10 баллов	
		Муниципальный уровень	5 баллов	
		Школьный уровень	3 балла	
		Наличие публикаций	До 7 баллов	
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы.	
	Исполнительская дисциплина (работа с документацией, своевременная сдача отчетов, явка на производственные совещания, общешкольные мероприятия)	От 0 до 5 баллов		
ИТОГО				

Члены комиссии: _____ Туренко В.С.
 _____ Туренко О.Б.
 _____ Пихтерева С.И.
 _____ Селегень М.В.
 _____ Миронова О.В.

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки профессиональной деятельности кл.руководителя, _____ (ФИО)
 МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201__ года).

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Фак-ое кол-во баллов	Выход (подтверждающая документация)
1.1.	Уровень социализации обучающихся	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, мониторинга учебных достижений)	<p>Качество усвоения учебных программ: Количество учащихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5».</p> <p>1. Равное среднему показателю школы по ступеням образования (%) – 3 балла; 2. Выше среднего показателя: на 10% - 5 баллов на 20% - 8 баллов на 30% и более - 10 баллов</p>		Справка по итогам успеваемости, подтверждённая замдиректора
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе	до 5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора, информация ОВД, УО

	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.		Приказы ОУ, УО, департамента
	Увеличение количества учащихся класса, принимающих участие в социально значимых проектах, акциях и т.д.	до 5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора
	Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	до 5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора
	Охват учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время	5 баллов – 100%; 4 балла – свыше 95%; 3 балла – свыше 80%; 2 балла – свыше 75%; 1 балл – свыше 70%.		Справка, подтверждённая замдиректора
	Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио	свыше 95% - 10 баллов 75-94% - 5 баллов		Справка, подтверждённая директором ОУ
	Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио «Виртуальная школа»	свыше 95% - 10 баллов 75-94% - 5 баллов		Справка, подтверждённая директором ОУ
	Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин	до 5 баллов (В противном случае начисляются штрафные баллы)		Справка, подтверждённая замдиректора

		Доля учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения (в %) от общего числа учащихся в классе	5 баллов – 100%; 4 балла – свыше 95%; 3 балла – свыше 80%; 2 балла – свыше 75%; 1 балл – свыше 70%.		Справка, подтверждённая замдиректора
		Положительная динамика участия учащихся класса в общешкольных мероприятиях	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла на прежнем уровне – 1 балл		Справка, подтверждённая замдиректора
		Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся класса	до 5 баллов 1 раз в год		Справка, подтверждённая замдиректора
		Уровень развития самоуправления в классе	до 5 баллов		Справка, подтверждённая замдиректора
		Качество работы по благоустройству закреплённой территории	До 3 баллов		Справка, подтверждённая директором ОУ
1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Снижение или положительная динамика пропусков учебных занятий учащимися по болезни	до 5 баллов		Справка, подтверждённая директором ОУ
		Охват обучающихся горячим питанием по месту учёбы	5 баллов – 100%; 4 балла – свыше 95%; 3 балла – свыше 80%; 2 балла – свыше 75%; 1 балл – свыше 70%.		Справка, подтверждённая директором ОУ
		Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности всех уровней	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла		Справка, подтверждённая замдиректора
		Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в		Справка, подтверждённая замдиректора

			разных – суммируются.		
1.3.	Признание высокого профессионализма классного руководителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес классного руководителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.		Информация в СМИ, письменные заявления родителей
		Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний	5 баллов – 100%; 4 балла – свыше 95%; 3 балла – свыше 80%; 2 балла – свыше 75%; 1 балл – свыше 70%.		Справка, подтверждённая замдиректора
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	2 балла - при отсутствии.		Справка, подтверждённая директором ОУ
1.4	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень. Заочные: 8 балл – всероссийский уровень, 5 баллов – региональный 3 балла муниципальный 2 балла школьный		Информация, приказ ОУ, УО, департамента

	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	10 балла – всероссийский уровень; 8 балла – региональный уровень; 5 балл - муниципальный уровень; 3 балл – школьный уровень.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты	15 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Прохождение системных курсов повышения квалификации в срок Прохождение проблемных курсов Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы	5 баллов 3 балла		Справка, подтверждённая замдиректора или копия свидетельства
ИТОГИ		Max.		

Примечание. Критерии принимаются комиссией ОУ только с ПОРТФОЛИО.

Члены экспертной комиссии:

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки деятельности педагогов дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменений	Порядок расчета
1	Позитивные результаты деятельности					
1.1.	Наполняемость и сохранение контингента воспитанников в объединении в течение года	%	55 -100	6	квартальная	$(A/B) * 100\%$, где А – количество занимающихся на отчетный период, В – количество пришедших на определенную дату
1.2.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха воспитанников (доля воспитанников учреждения, для которых организован каникулярный отдых)	%	0 - 25	5	квартальная	
1.3	Наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров и т.п.	согласно отдельному алгоритму расчетов	0 -9	4	годовая	$A=0.5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий муниципального уровня, у – количество мероприятий регионального уровня, z – федерального уровня.
1.4	Достижение воспитанниками более высоких показателей обучения по сравнению с предыдущим периодом	%	100 - 105	4	годовая	
1.5	Наличие разновозрастных групп			8	годовая	
1.6	Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок: по качественному ведению документации	единиц	0 -3	5	квартальная	
1.7	Поддержание материально-технического оснащения и улучшение дидактической базы учебного помещения	%	100 -110	7	годовая	
1.8	Привлечение в объединение родителей воспитанников и жителей микрорайона	%	0 -25	8	полугодовая	
1.9	Привлечение в работу объединения трудных	%	0 -30	6	квартальная	

	подростков					
1.10	Наличие в объединении системы наставничества из числа воспитанников	единиц	0 - 5	6	квартальная	
1.11	Наличие общественных организаций и элементов самоуправления в объединении	балл	0-3	6	полугодовая	
2.	Профессиональные достижения					
2.1	Победа в конкурсах профессионального мастерства	согласно отдельному алгоритму расчетов	0 -8	4	годовая	$A=0.5*x + 1*y + 2*z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня, y – количество мероприятий регионального уровня, z – федерального уровня.
2.2	Опытно-экспериментальная работа	направлени е	0 - 5	5	годовая	
2.3	Обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер -классы), наличие публикаций	единиц	2 -8	4	годовая	
2.4	Разработка и внедрение в практику работы авторских (лицензированных) комплексных программ	балл	0 -3	4	годовая	
2.5	Повышение квалификации педагога	балл	0 - 1	2	годовая	
3.	Сохранение здоровья воспитанников					
3.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	единиц	0 - 2	5	квартальная	
3.2	Доля детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, являющихся контингентом учреждения в общем количестве воспитанников учреждения	%	0 -15	6	полугодовая	
3.3	Отсутствие несчастных случаев, травм	единиц	0	3	квартальная	
3.4	Поддержание благоприятного психологического климата в группе	балл	0 -2	2	полугодовая	
	Максимальное количество 100 баллов					

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога
2 полугодие _____ уч. года (на 01.09. _____ г.)**

<i>№ п/ п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Количество баллов по каждому показателю критериев</i>	<i>Выход (подтверждающая документация)</i>
1	Результативность коррекционной работы с учащимися	<p>1. Профилактика. Отсутствие конфликтов между учащимися и учителями. Конфликты разрешаются с помощью психолога. Конфликты разрешаются с помощью администрации.</p> <p>2. Диагностика. Проводит психологическую диагностику различного профиля и предназначения, результаты которой используются администрацией школы, учителями, классными руководителями, родителями и т.д. 100-90% 89-70 69-50 49-30</p> <p>3. Консультирование. По итогам консультирования имеется позитивная динамика образовательного процесса. Проводит качественные консультации работников ОУ по вопросам: Развития данного учреждения; Практического применения психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетенции обучающихся, педагогических работников, родителей. (за каждое мероприятие 1 балл, но не более 10</p>	<p align="center">10 баллов</p> <p align="center">5 баллов 0 баллов</p> <p align="center">10 баллов 5 баллов 3 балла 1 балл</p> <p align="center">7 баллов</p> <p align="center">10 баллов</p>	<p align="center">Справка, подтвержденная директором ОУ, заместителем директора</p>

		<p>баллов)</p> <p>4. Развивающая работа. Качественная работа по организации психолого-педагогического сопровождения: - одаренных детей; - детей группы «риска»; - детей с нарушениями в развитии. Наличие развивающих и коррекционных программ по всем направлениям деятельности.</p> <p>5. Коррекционная работа. Документально зафиксированная позитивная динамика обучающихся по итогам психолого-педагогической коррекции.</p> <p>6. Психологическое просвещение и образование. Наблюдается динамика перехода от традиционной модели психологического просвещения к модели развития психологической компетентности педагогов, оснащение их антропо- и психотехниками. Проводит консультации дл родителей и педагогов более 2 часа в день 2 часа в день менее 2 часов в день</p>	<p>До 5 баллов 5 баллов 5 баллов 1 балл</p> <p>7 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>7 баллов 5 баллов 0 баллов</p>		
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами психолого-педагогического контроля.	<p>1. Наличие банка данных одаренных детей. В банк данных включены обучающиеся по итогам психологического обследования. Работает с банком данных по представлению администрации, учителей, классных руководителей и т.д.</p> <p>2. Наличие банка данных о детях с умственными, физическими, эмоциональными, социальными отклонениями. Результативная психолого-педагогическая коррекция.</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p>		
3	Профессиональные	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства.			

	достижения педагога-психолога	<p>Региональный уровень. Муниципальный уровень. Школьный уровень. 2. Наличие обобщенного опыта работы. Региональный уровень. Муниципальный уровень. Школьный уровень. 4. Экспертиза. Привлекается к экспертизе образовательных программ, проектов, пособий, образовательной среде, профессиональной деятельности специалистов. Является членом жюри профессиональных конкурсов при наличии нескольких участия-доп.по 1 баллу за каждое, но не более 5 баллов)</p>	<p>20 баллов 10 баллов 5 балла</p> <p>7 баллов 4 балла 2 балла</p> <p>2 балла</p>		
4	Включенность в методическую работу.	<p>1. Участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях и др. Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень при наличии нескольких участия-доп.по 1 баллу за каждое, но не более 5 баллов)</p>	<p>15 баллов– всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.(1 балл за каждое, но не более 3 баллов)</p>		
		<p>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты</p>	<p>10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла –школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы, 1 балл за каждое. но не более 5.</p>		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
5	Профессиональная компетентность учителя	«Дополнительная деятельность педагога»	<p>«Организатор ЕГЭ или ОГЭ»-5б., «Дежурный ЕГЭ или ОГЭ»-2б., «Подготовка и проведение общешкольных мероприятий»-3б., «Работа в летний период ОЗЦ и ЛТО (начальник лагеря и воспитатель, если не классный руководитель – 10б. классный руководитель 2 балла)</p>		Информация, приказ ОУ, УО, департамента.

			Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста. Участие учителей в экспертизе учебно-пед. докт. и педагогической деятельности 3 члена жюри олимпиад. предметных конкурсов- 2 балла - 2 балла. учет индивидуальных особенностей при обучении детей с ОВЗ – 3 балла Эффективность работы в благоустройстве школьной территории 3 балла		
		Сформированность информационно-технологической компетенции	Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе: систематически - 3 балла периодически 1 балл		Справка и перечень используемых интернет-ресурсов
		Наличие регулярно обновляемого персонального сайта педагога	Обновление не реже одного раза в неделю- 5 баллов наличие методических материалов на сайте школы – 3 балла сайтах профессиональных сообществ- 1 балл		Скриншот страницы сайта
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций на сайтах, сборниках	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы. 1 балл за каждое, но не более 3.		Информация, приказ ОУ, УО, департамента
6	Повышение квалификации.	Прохождение систематических курсов повышения квалификации. (не реже 1 раз в три года) Прохождение проблемных курсов. (не реже 1 раз в три года)	5 баллов 3 балла (за каждый курс) Если курсы не пройдены в срок начисляются штрафные баллы 10баллов от 1 до 5 До 10 баллов		
ИТОГО					

Члены комиссии: _____ Туренко В.С.
 _____ Туренко О.Б.
 _____ Пихтерева С.И.
 _____ Селегень М.В.
 _____ Миронова О.В.

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки профессиональной деятельности социального педагога, _____ (ФИО)
 МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201 ____ года).

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	балл	Выход (подтверждаю документация)
1	Результативность социально-педагогического сопровождения учащихся	<p>1. Профилактика. Отсутствие правонарушений в образовательном учреждении. Наблюдается позитивная динамика количества правонарушений. Наличие банков данных «трудных» детей и неблагополучных семей</p> <p>2. Диагностика. Своевременно оказывает социальную помощь и поддержку детям на основе выявленных интересов, потребностей, трудностей и проблем. Охват учащихся занятиями по интересам 100 %.</p> <p>3. Социальная защита обучающихся. Наличие благодарностей от родителей, учащихся, специалистов социальных служб и пр. Привлекается к экспертизе социальных программ и проектов, профессиональной деятельности специалистов.</p> <p>4. Развивающая работа. Участие учащихся и взрослых в мероприятиях, направленных на развитие социальных инициатив; реализация социальных проектов и инициатив. Региональный уровень. Муниципальный уровень. Школьный уровень.</p>	<p>10 баллов 5 баллов 2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>До 6 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>10 баллов 5 баллов 3 балла</p>		Справка, подтвержденная директором ОУ, заместителем директора Приказы, дипломы, и др
2	Профессиональ	1. Участие в конкурсах профессионального			Выход

	ные достижения педагога-психолога	мастерства. Региональный уровень. Муниципальный уровень. Школьный уровень. 2. Наличие обобщенного опыта работы. Региональный уровень. Муниципальный уровень. Школьный уровень. 3. Наличие публикаций.	20 баллов 10 баллов 5балла 7 баллов 4 балла 2 балла До 7 баллов		(подтверждаю документация)
3	Включенность в методическую работу.	1. Участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях и др. Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	15 баллов– всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.(1 балл за каждое, но не более 3 баллов)		Справка, подтвержденная директором ОУ, заместителем директора
4	Повышение квалификации.	Прохождение системных курсов повышения квалификации. Пройдены в срок. Прохождение проблемных курсов. Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы.	5 баллов 3 балла (или дополнительно) От 1 до 5 баллов		Выход (подтверждаю документация)
ИТОГО					

Члены комиссии: _____ Туренко В.С.
 _____ Туренко О.Б.
 _____ Пихтерева С.И.
 _____ Селегень М.В.
 _____ Миронова О.В.

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

**Критерии оценки профессиональной деятельности библиотекаря, _____ (ФИО)
МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201__ года).**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	балл
1	Работа по сохранению и пополнению книжного фонда	Обеспеченность библиотеки необходимой литературой и учебниками: На 100% На 70% менее	3 балла 2 балла 1 балл	
2	Состояние документации библиотеки		До 3 баллов	
3	Высокая читательская активность обучающихся	Количество читателей библиотеки	100% учащихся являются читателями библиотеки – 5 баллов	
4	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выполнение плана работы библиотеки План выполнен качественно и на 100% Выполнение плана составляет 80%	5 баллов 3 балла	
5	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	Публикация заметок в районной газете «Приосколье» по итогам проведенных мероприятий, выступление на общешкольных линейках, классных часах с анализом прошедших дел, отчеты на педсовете, совещаниях и т.д. Районные мероприятия Школьные мероприятия	До 5 баллов До 5 баллов До 3 баллов	
6	Оформление тематических выставок	Тематические выставки внесены в план работы библиотеки, по ним проводятся обзоры Пропагандируемая литература пользуется спросом (по итогам анкетирования)	5 баллов До 5 баллов	

7	Организация досуга обучающихся в период каникул	Охват обучающихся мероприятиями по плану работы школьной библиотеки: 100% 85% Менее	4 балла 1 балл 0 баллов	
8	Профессиональные достижения библиотекаря	1. Использование современных технологий работы библиотеки (в том числе информационных)	До 5 баллов	
9		2. Участие в конкурсах профессионального мастерства Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	10 баллов 5 баллов 3 балла	
10		3. Наличие обобщенного опыта работы Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	5 баллов 2 балла 1 балла	
11		4. Наличие публикаций	До 5 баллов	
12	Включенность в методическую работу	Участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях и др. Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	До 5 баллов До 3 баллов До 2 баллов	
13		Повышение квалификации	Прохождение системных курсов повышения квалификации в срок Прохождение проблемных курсов Если курсы не пройдены в срок начисляются штрафные баллы	5 баллов 3 балла -5 баллов
ИТОГО				

Члены комиссии: _____ Туренко В.С.
 _____ Туренко О.Б.
 _____ Пихтерева С.И.
 _____ Селегень М.В.
 _____ Миронова О.В.

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Критерии оценки профессиональной деятельности старшего вожатого, _____ (ФИО)
МБОУ «СОШ с. Волоконовка» за период _____ (1 полугодие, 2 полугодие 201__ года).

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Количество баллов по каждому показателю критериев</i>	<i>балл</i>	<i>выход (документы, подтверждающие результативность деятельности по критериям)</i>
1	Деятельность детских организаций	Включенность учащихся ОУ в работе детских общественных организаций 100% от 90 до 100% 80 до 89 % ниже	5 4 3 0		Справка, подтверждённая замдиректора
		Активность участия школьников в детском общественном движении (конкурсы, смотры и пр.) Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	До 10 До 7 До 5 До 3		Справка, подтверждённая замдиректора, перечень конкурсов, смотров и др.
		Создание условий для самореализации личности ученика через детские общественные организации (по итогам анкетирования) Удовлетворенность работой в детских общественных организациях От 90 до 100% от 80 до 89 % от 50 до 79% ниже	10 5 1 0		Справка, подтверждённая замдиректора
2	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Создание условий для вовлечения учащихся в мероприятия здоровьесберегающей направленности От 90 до 100%	5		Справка, подтверждённая директором

		от 80 до 89 % от 50 до 79% ниже	3 1 0		
3	Воспитательная работа с учащимися	Имеются документально-зафиксированные результаты качественной работы по гражданско-патриотическому, духовно-нравственному воспитанию, по развитию познавательной активности	До 5		Приказы УО ОУ,
		В полном объеме и качественно организует план каникулярного отдыха учащихся (имеются документально зафиксированные результаты)	До 5		Справка, подтвержденная директором
		Созданы условия для массового участия детей в каникулярных мероприятиях Принимают участие: от 80 до 100 % от 60 до 79% от 40-59% ниже	5 3 1 0		Справка, подтвержденная директором
4	Работа с органами ученического самоуправления	Органы ученического самоуправления ведут работу самостоятельно, активисты проявляют инициативу (являются членами управляющего совета, педсовета)	10		Справка, подтвержденная директором
		Органы ученического самоуправления проводят качественную работу под руководством педагогов наставников	5		Справка, подтвержденная замдиректора
		Принимают участие в разных конкурсах органов ученического самоуправления Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	10 7 5 3		перечень конкурсов, дипломы, грамоты
5	Профессиональные достижения старшего вожатого	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства Всероссийский уровень Региональный уровень	Очные: 15 баллов – всероссийский ур; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень. Заочные:		грамоты, сертификаты, приказы

		Муниципальный уровень Школьный уровень	10 баллов – всероссийский уровень. 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Дополнительные баллы победителю или призеру При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы. (за 1 мероприятие 1 балл, но не более 5 баллов)		
		Наличие обобщенного опыта работы Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	5 3 1		сертификат
		Наличие публикаций	До 5		копия, скриншот
6	Включенность в методическую работу	Активное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях и др.(выступления, мастер-классы выставки и др) Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	10 балла – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы, 1 балл за каждое. но не более 5.		приказы, справка – перечень участия
7	Повышение квалификации	Прохождение систематических курсов повышения квалификации. Пройдены в срок. Прохождение проблемных курсов. Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы.	5 3 (дополнительно) От 1 до 5		
	Итого				

Члены комиссии: _____ Туренко В.С.
 _____ Туренко О.Б.
 _____ Пихтерева С.И.
 _____ Селегень М.В.
 _____ Миронова О.В.

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

**Критерии оценки профессиональной деятельности заместителя директора
МБОУ «СОШ с. Волоконовка» 1 полугодие _____ - _____ у.г.**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Фактич-кол-во баллов	Выход (подтверждающая документация)
1.1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия	25 баллов – свыше 80%; 20 баллов - 70 - 79%; 15 баллов – 60 - 69%; 10 баллов – 50 – 59%; 5 баллов – 45 – 49%; 0 баллов - ниже 45%	<u>10</u>	Справка по итогам успеваемости, подтвержденная директором ОУ (динамика учебных достижений по результатам четверти)
		Единый государственный экзамен	Успеваемость учащихся (средний показатель по школе по курируемым предметам) 100% - 5баллов , 95-99% - 3 балла; 91-94% - 1 балл; 90 % и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100 % - 10 баллов ; 70-79 % - 8 баллов; 60-69% - 6 баллов; 51-59% - 4 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год	-	Справка и протокол по итогам ЕГЭ, подтвержденная директором ОУ (обязательные экзамены и экзамены по выбору)
		Основной государственный экзамен в 9 классе в новой форме	Успеваемость учащихся по курируемому предмету 100% - 5 баллов ; 95-99 % - 3 балла; 91-94% - 1 балл. 90% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100 % - 10 баллов ;	<u>5</u> 6	Справка и протокол по итогам ГИА, подтвержденная директором ОУ (обязательные экзамены и экзамены по выбору)

		75-84 % - 8 баллов; 65-74% - 6 баллов; 51-64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год					
	Независимые федеральные, региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирования и др. (соответствие среднего показателя (%) по итогам среза, характеризующего деятельность данного работника общему среднему показателю (%) контрольных срезов того же уровня)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Качество знаний соответствует среднему показателю – 8 баллов Выше среднего На 5-10% - 10 баллов На 11 – 20 %– 12 баллов Свыше 20% – 15 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла;	<u>5</u> <u>10</u>	Справка и протокол по итогам, подтвержденная директором ОУ			
	Участие обучающихся (%), в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней	Всероссийский уровень – 12 баллов ; Региональный уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов	<u>5</u>	Справка по итогам, подтвержденная директором ОУ			
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций мун-ного, регионального и международного уровней (проводимых МОиН РФ)	Очные: международный и всероссийский уровень 15б.– победитель, 12б.– призер, 8б.–участник; очные: региональный уровень : 10б. - победитель, 8б. – призер, 5б. – участник; очные: муниципальный уровень 8б. – победитель, 6б.– призер, 2б. – участник; очные: школьный уровень 5б. - победитель, 2б. – призер; заочные и дистанционные: международный и всероссийский уровень (не более 3-х человек) 3б. – победитель, 2б. – призер. Примечания: достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются (но не более до 30 баллов). <i>Баллы за муницип. и регион. этапы Всероссийской олимпиады школьников</i>	<u>30</u>	Приказ ОУ, УО, департамента справка по форме: <table border="1" data-bbox="1861 1139 2168 1471"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника					

			<i>устанавливаются сроком на 1 год.</i>										
		Увеличение кол-ва обуч-хся (%), занимающихся ис-кой и проектной деятельностью	На 3% - 5 баллов ; На 2% - 3 балла На 1 % - 2 балла					Справка по итогам, подтверждённая директором ОУ					
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	10				Справка по итогам, подтверждённая директором ОУ					
1.2	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлеченных в создание мультимедийных продуктов (при наличии и пополнении банка данных мультимедийных продуктов)	На 3 % - 5 баллов На 2% - 3 балла На 1 % - 2 балла	-				Справка по итогам, подтверждённая директором ОУ					
		Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных проектов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	-				Приказ ОУ, УО, департамента <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td>наименование мероприятия, уровень</td> <td>количество участников</td> <td>статус участника</td> </tr> <tr> <td>1,2</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника	1,2	
наименование мероприятия, уровень	количество участников	статус участника											
1,2													
1.3	Сохранение и укрепление здоровья	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся	До 5 баллов	-				Справка по итогам, подтверждённая директором ОУ					
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков	До 5 баллов	-				Справка по итогам, подтверждённая					

		по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся школы			директором ОУ. Информация ФАП
1.4	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка	До 10 баллов	10	Справка, подтверждённая директором ОУ. Информация ОВД, УО
		Охват обучающихся профессиональной подготовкой	90% и выше – 10 баллов 75-89 % - 5 баллов Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся осваивают две специальности (до 10 баллов).	10	Справка, подтверждённая директором ОУ
		Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	90% и выше – 12 баллов 75-89 % - 8 баллов Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям (до 10 баллов).	-	Справка, подтверждённая директором ОУ. Протокол экзамена
		Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение проф-ного образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП, элективным курсам)	90 % и выше – 10 баллов 75-89 % - 5 баллов	10	Справка, подтверждённая директором ОУ. Учебный план.
		Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90 % и выше – 10 баллов 75-89 % - 5 баллов	-	Справка, подтверждённая директором ОУ. Учебный план.
		Стабильность и положительная динамика в сторону увеличения качества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения и т.д.	До 10 баллов	5	Справка, подтверждённая директором ОУ.
		Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или	До 10 баллов	10	Справка, подтверждённая

		отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании) среди детей группы риска			директором ОУ. Информация ОВД, УО
1.5	Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора и в адрес общеобразовательного учреждения со стороны общественности, родителей, учащихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагогах школы) при сетевом взаимодействии	2 балла – при наличии позитивных отзывов	-	Информация (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагогах школы)
		Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах, семинарах, конференциях	Очные: 3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень;	-	Информация, приказ ОУ, УО, департамента
		Обобщение опыта работы и его представление: <ul style="list-style-type: none"> в виде целостного описания АПО, устной презентации (педагогические чтения и т.д.) 	Очные: 3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень;	-	Справка, подтверждённая директором ОУ. Информация, приказ ОУ, УО, департамента
		<ul style="list-style-type: none"> публикаций 	До 2 баллов	-	
		<ul style="list-style-type: none"> размещение публикаций в сети Интернет 	До 3 баллов	-	
Зафиксированное участие а семинарах, конференциях, заседаниях МО, курсах повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Достижения суммируются	-	Информация, приказ ОУ, УО, департамента (выступления, организация выставок, открытые занятия)		

		«Дополнительная деятельность педагога»	«Организатор ЕГЭ или ОГЭ»-5б., «Дежурный ЕГЭ или ОГЭ»-2б., «Подготовка и проведение общешкольных мероприятий»-3б., «Работа в летний период ОЗЦ и ЛТО (начальник лагеря и воспитатель, если не классный руководитель – 10б. классный руководитель 2 балла) Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста. Участие учителей в экспертизе учебно-пед-кой док-ции и педагогической деятельности 3 члены жюри олимпиад, предметных конкурсов- 2 балла - 2 балла. учет индивидуальных особенностей при обучении детей с ОВЗ – 3 балла Эффективность работы в благоустройстве школьной территории 3 балла	<u>3</u>	Информация, приказ ОУ, УО, департамента.
1.6	Признание высоких показателей работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	Исполнение плана внутришкольного контроля	На 100% - 10 баллов На 80 % - 8 баллов На 70% - 5 баллов	<u>5</u>	Справка, подтвержденная директором ОУ. Информация, приказ ОУ, УО, департамента
		Результативность проведения работы по обобщению и трансляции АПО работы учителей	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Достижения суммируются	-	Справка, подтвержденная директором ОУ. Информация, приказ ОУ, УО, департамента
		Обновление содержания образования: проведение инновационной, опытно-экспериментальной деятельности, введение авторских программ элективных курсов	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень;	-	Справка, подтвержденная директором ОУ. Информация, приказ ОУ, УО, департамента
		Зафиксированное активное участие педагогов в семинарах, конференциях, форумах, пед-ких чтениях (выступления, организация выставок),	15 баллов– всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень При неоднократном участии могут устанавливаться	<u>8</u>	Информация, приказ ОУ, УО, департамента (выступления, организация)

	конкурсах педагогических разработок, в мер-ях методическоого взаимодействия в усл-ях сети	дополнительные баллы.(1 балл за каждое, но не более 3 баллов)	3	выставок и др.)
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты	10 балла – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла –школьный уровень При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы, 1 балл за каждое. но не более 5.	-	Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций на сайтах, сборниках	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы. 1 балл за каждое, но не более 3.	-	Информация, приказ ОУ, УО, департамента
	Прохождение системных курсов повышения квалификации в срок (не реже 1 раза в 3 года) Прохождение проблемных курсов в срок (не реже 1 раза в 3 года) Если курсы не пройдены в срок, начисляются штрафные баллы	5 баллов 3 балла (за кажый курс) -10 баллов	<u>3</u>	Справка, подтверждённая замдиректора
ИТОГИ		Max.	145	

Примечание. Критерии принимаются комиссией ОУ только с ПОРТФОЛИО.

Критерии оценки профессиональной деятельности (МОП)

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
1. Заведующий хозяйством				
1.1.	Проведение инвентаризации материалов ОУ	3 балла		
1.2.	Отсутствий замечаний по итогам проверок: -администрации школы -управления образования -вышестоящих органов	1 балл 2 балла 3 балла		
1.3.	За организацию ремонтных работ в школе	5 баллов		
1.4.	За качественное выполнение пропускного режима в здании и на территории ОУ	5 баллов		
1.5.	За сохранность школьного имущества и инвентаря	2 балла		
1.6.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
1.7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, жалоб	2 балла		
1.8.	Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме	2 баллов		
1.9.	За своевременное получение и доставку необходимого инвентаря и оборудования, материалов, моющих и дезинфицирующих средств	5 баллов		
1.10	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
2. Уборщик служебных помещений				
2.1.	За уборку закрепленных служебных и учебных помещений школы (классы, кабинеты, коридоры, лестницы, санузлы и пр.)	5 баллов		
2.2.	Участие в ремонте к новому учебному году	5 баллов		
2.3	За качественное выполнение пропускного режима и дежурство в ОУ	2 балла		
2.4.	За сохранность школьного имущества и инвентаря	2 балла		

2.5.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
2.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, жалоб	2 балла		
2.7.	За качественное мытье окон	2 балла		
2.8.	За качественное утепление окон	2 балла		
2.9.	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
3. Гардеробщик				
3.1.	За сохранность одежды обучающихся	5 баллов		
3.2.	За качественное выполнение пропускного режима и дежурство в ОУ	5 баллов		
3.3.	Выполнение косметического ремонта, генеральной уборки	3 балла		
3.4.	Участие в ремонте к новому учебному году	5 баллов		
3.5.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, жалоб	2 балла		
3.7.	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
4. Повар				
4.1.	За качественное приготовление пищи по итогам проверок Роспотребнадзора	5 баллов		
4.2.	За отсутствие замечаний по итогам проверок, контролирурующих органов	2 балла		
4.3.	Сохранность посуды и инвентаря по итогам инвентаризации	2 балла		
4.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных	2 балла		

	взысканий и административных наказаний, жалоб			
4.5.	Качественное проведение генеральной уборки	2 балла		
4.6.	Участие в ремонте к новому учебному году	5 баллов		
4.7.	Качественное оформление и ведение документации	2 балла		
4.8.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
4.9.	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
5. Сторож				
5.1.	За уборку снега на территории школы	5 баллов		
5.2.	За содержание территории в чистоте в летний период	5 баллов		
5.3.	Отсутствие замечаний проверяющих из различных инстанций по обеспечению антитеррористических мероприятий и противопожарной безопасности (АПС).	5 баллов		
5.4.	Участие в ремонте к новому учебному году	5 баллов		
5.5.	За сохранность школьного имущества и инвентаря	2 балла		
5.6.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
5.7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, жалоб	2 балла		
5.8.	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
6. Водитель автобуса				
6.1.	Содержание автобуса и салона в чистоте	5 баллов		
6.2.	Профилактический ремонт автобуса	5 баллов		

6.3.	Подготовка автобуса к техническому осмотру	5 баллов		
6.4.	Участие в проведении регулярного технического осмотра автобуса	5 баллов		
6.5.	Отсутствие штрафов за безопасную организацию перевозок за нарушения ПДД (Могут добавляться штрафные баллы за 2 протокола и более)	5 баллов		
6.6.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
6.7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, жалоб	2 балла		
6.8.	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Фактическое кол-во баллов	Примечание
7. Рабочий по ремонту зданий и сооружений				
7.1.	За сохранность школьного имущества и инвентаря	2 балла		
7.2.	За качественное обслуживание зданий, сооружений, помещений и т.д.	5 баллов		
7.3.	Участие в ремонте к новому учебному году	5 баллов		
7.4.	За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	5 баллов		
7.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, жалоб	2 балла		
7.6.	За соблюдение охраны труда, антитеррористической безопасности и правил противопожарной безопасности	5 баллов		

к положению об оплате труда (на основе нормативно-подушевого финансирования) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области»

Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения (детский сад)

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Волоконовка Чернянского района Белгородской области», структурное подразделение детский сад «Колобок» (далее - ДС) разработано на основании постановления Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

II. Формирование фонда оплаты труда дошкольной группы

Формирование фонда оплаты труда ДГ рассчитывается по формуле:

ФОТ общ= ФОТ пп + ФОТ пр.пер.

ФОТпп- фонд оплаты педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты прочего персонала (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал).

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность согласно утвержденному постановлению правительства области 565-пп от 30 декабря 2013 года из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда и с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации, утвержденные постановлением Правительства Белгородской области №568-пп.

Расчетная формула:

$ФОТпп = N \times K \times Д \times У$, где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации (при отсутствии коэффициента-1);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с данным постановлением, но за счет средств муниципального бюджета на текущий финансовый год и не входит в норматив, согласно постановлению Правительства Белгородской области №565-пп.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по ДГ (ФОТдоо) на очередной финансовый год осуществляется по следующей формуле:

$ФОТ_{пр.пер} = ФОТб + ФОТст + ФОТц + ФОТотп$, где

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц - централизованный фонд стимулирования заместителя директора (заведующего ДГ), который составляет до 10% от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТотп).

В ДГ формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТотп – фонд оплаты труда на подмену отпусков, рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТб \times ш$, где

ш - стимулирующая доля ФОТдоо.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш определяется ДОУ самостоятельно.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования заместителя директора (заведующего ДГ)

Образовательное учреждение формирует централизованный фонд стимулирования заведующего до 10% от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТотп) ДГ.

Распределение централизованного фонда стимулирования заместителя директора (заведующего ДГ) осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты заместителя делятся на две группы:

1) стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса согласно Положению о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций;

2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

- за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К. Д. Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации".

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

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учётом спектра профессиональной деятельности заместителей директора, показатели - с учётом действующих норм и требований, удовлетворённости потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

IV. Распределение фонда оплаты труда ДГ

В части фонда оплаты труда на педагогический персонал ДГ самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества воспитанников и поправочного коэффициента, доведенного до ОУ, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на региональном уровне).

Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оор}} \times \text{Дс}, \text{ где}$$

Дс - доля стимулирующей части ФОТ_{оор}.

Рекомендуемый диапазон - Дс от 20 до 70 процентов. Дс — значение определяется ДОУ самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{г}, \text{ где}$$

г - доля гарантированной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение г - до 30 процентов. Значение г устанавливается ОУ самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

V. Расчет оплаты труда педагогических работников

Оплата труда педагогических работников ДГ рассчитывается исходя из базового оклада, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области № 134-пп от 07.04.2014 года (приложение №1), с применением гарантированных выплат (приложение №2) и стимулирующих выплат (приложение №3), Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в ОУ) согласно коэффициентам по следующей формуле:

Формула для расчета заработной платы воспитателей:

$$\text{Зп.восп.} = \text{О баз.восп.} \cdot \text{К попр. на контингент} + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно постановления.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента* на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

*в случае поправочного коэффициента ниже 1 установить на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом по управлению образованием в каждой дошкольной организации в соответствии с паспортом БТИ и СанПин.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед.} = \text{О баз.пед.} \cdot \text{К попр. на контингент} + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента* на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование ДОО в соответствии с СанПиН}}$$

*в случае поправочного коэффициента ниже 1 установить на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом по управлению образованием в каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложение №3, Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в ОУ).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда ОУ.

С учетом доукомплектования ОУ в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

VI. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал)

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал) рассчитывается исходя из базового оклада, утвержденного Постановлением Правительства Белгородской области № 134-пп от 07.04.2014 года (приложение 1).

$Зп пр. = (О баз. пр. * (1 + K2)) + C$, где

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 – специальные гарантированные надбавки (приложение №2);

С – стимулирующие надбавки (приложение №3)

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в ДГ.

VII. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя ДОО

Оплата труда заместителя директора (ДГ) устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава и стимулирующей надбавки:

$Зп завед. = (средняя Зп базовая воспит. * (1 + K + A)) + Cн$, где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K – коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 и более - 0,7;

от 201 до 250 детей-1;

от 251 и более детей-1,2

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

Cн – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей ДГ в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

Зарплата заместителя директора (ДГ) устанавливается 2 раз в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

VIII. Общие положения Методики

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности и умножения на фактически отработанное количество часов по замене в месяц.

**Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам
должностей работников дошкольных групп**

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
Педагогические работники		
1.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - высшее профессиональное образование или II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5780 6339 6842 7372
2.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - высшее профессиональное образование или II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5780 6339 6842 7372
3.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6339 6842 7372 7932
4.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя); - высшая квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя)	6339 6842 7372 7932
Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
5.	Завхоз	6511
6.	Помощник воспитателя	4911
7.	Секретарь учебной части	4911
8.	Старшая медицинская сестра - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	4911 5006 5485 6025
Технические исполнители и обслуживающий персонал		
9.	Дворник	4911
10.	Повар	4911
11.	Подсобный рабочий	4911
12.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	4911
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4911
14.	Сторож	4911

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников ДГ

Гарантированные надбавки

Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
Помощник воспитателя	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий	0,30
Всем категориям работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	до 0,12
Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников ДГ

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
Педагогические работники и заведующий	за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель"; - за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации".	3000 руб. 500 руб.
Учебно-вспомогательный персонал (медицинский персонал)	За непрерывный стаж - от 3 до 5 лет ; - свыше 5 лет .	20% 30%