

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МАОУ «Лицей № 38»

г. БЕЛГОРОДА

НА 2012-2015 ГОДЫ

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Директор МАОУ «Лицей № 38»  
г. Белгорода

\_\_\_\_\_ Г.П. Войтенко

М.П.

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «Лицей № 38»  
г. Белгорода

\_\_\_\_\_ И.Н. Долгополова

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении – МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода

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 МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода (далее Лицей) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Лицея, являющиеся членами Профсоюза работников общего образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Долгополовой И.Н. (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – директора Войтенко Г.П.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников Лицея (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст. 377 ТК РФ).

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

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.17. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель осуществляет взаимодействие с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- положение об оплате труда работников (приложение 2);
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 3);
- соглашение по охране труда, план мероприятий по совершенствованию условий труда (приложение 4);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (приложение 5);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 6);
- другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Лицеом непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Лицея 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 в письменной форме и составляется в двух экземплярах, один из которых остается в личном деле работника, один – выдается работнику на руки. При переводе на новую работу, изменении условий труда, оплаты труда – заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в 2-х экземплярах, одно из которых выдается на руки работнику, одно остается в личном деле.

2.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в Лицею по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;

- с заместителями директора учитывается мнение профкома в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

2.5. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч. 5, ст. 58 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Лицея с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника 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.

2.9. При установлении учителям, для которых Лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её 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 её 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 их письменного согласия.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Лицее, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников 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.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (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, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. 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. 72,74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора заключается 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. 74 ТК РФ).

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.

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

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

2.16. Директор Лицея ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника, от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. А если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два 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 профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ 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.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя с связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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, пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Лицее свыше 10 лет, одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, применяющие инновационные методы работы; работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условиям трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

4.2.2. 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.

4.2.3. Работникам, высвобожденным из Лицея в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Лицея услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.2.4. 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 штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея (ст.ст. 91, 92, 190, 333 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Лицея.

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

5.1.3. Для педагогических работников лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за ставку заработной платы (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.

5.1.4. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.1.7. Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 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 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

При привлечении педагогических работников к замене классного руководителя устанавливается дополнительно время отдыха из расчета: 3-5 дня замены классного руководителя (при условии работы на классе 2 часа в день) – 1 день дополнительного отдыха, 6-8 дней замены – 2 дня дополнительного отдыха, 9-12 дней замены – 3 дня дополнительного отдыха.

5.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея. 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 директора Лицея.

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

5.1.10. 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 пределах установленного им рабочего времени.

5.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором 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 ст. 124-125 ТК РФ.



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

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 3 дня;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ сроком не менее трех календарных дней в соответствии с нормативно-правовым актом Учредителя;

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи в переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении им обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 7 дней;
- работающим инвалидам – до 4 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом Лицея.

5.2.4. 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).

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

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

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

## **6. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Лицея осуществляется в соответствии со ст. 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", ч. 2 ст. 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Оплата труда и стимулирования работников лицея осуществляется на основе:

- Закона Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;

- Закон Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ»;

- Постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования»

( в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года № 202-пп, от 24 .12.2007г. № 291-пп, от 29.12.2008г. № 331-пп, от 02.02.2009г. № 33-пп, от 30.03.2009г. № 116-пп, от 19.10.2009г. № 337-пп, от 21.06.2010г. № 215-пп, от 29.12.2010г.

№ 404-пп, от 20.06.2011г. № 232-пп;

- Постановление администрации города Белгорода от 26.02.2008 г. № 33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно – подушевого финансирования»;

- Постановление правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 02.02.2009г. № 33-пп, от 29.09.2009г. № 315-пп, от 16.08.2010г. № 271-пп, от 29.11.2010г. № 405-пп, от 28.02.2011г. № 78-пп, от 04.07.2011г. № 247-пп, от 30.01.2012г.

№ 34-пп);

- Решение Совета депутатов города Белгорода от 23.09.2008г. № 84, «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода»;

6.2. Формирование фонда оплаты труда МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода осуществляется в пределах объема средств, выделяемых лицеем на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.4. Самостоятельно распределяется объем средств в общем объеме:

6.4.1. на материально-техническое оснащение и обеспечение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

6.4.2. фонда оплаты труда лицея, состоит из базовой и стимулирующей части.

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

Размеры базовых окладов определяются, в соответствии с приложением №4 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода, утвержденному решением Совета депутатов г.Белгорода от 23 сентября 2008г. № 84.

Руководитель лицея формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

### **6.5. Администрация обязуется:**

- сохранять плату работников лица не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников;
- обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы;
- производить любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, только с его согласия;
- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам;
- вести работу по повышению заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.9. 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. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) не компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.2.2. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/300, действующей в это время и увеличенной на один каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.2.3. Сохранять за работниками, 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 объеме.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Лицея.

## **7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.1.3. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

7.1.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 30% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор (ст. 198 ТК РФ).

7.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников Лицея, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

7.4. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией Лицея, сокращения штата или численности;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (*решение о продлении в этом случае принимает руководитель Лицея по согласованию с профкомом*).

7.5. Оказывает помощь остро нуждающимся работникам лицея санаторно-курортными путевками, в обеспечении их детей оздоровительными и санаторно-курортными путевками в каникулярное время, в обеспечении мест детям работников в детских садах.

7.6. Оказывать посильную помощь и проявлять заботу о ветеранах-пенсионерах.

7.7. Стороны договорились:

- выделять средства для приобретения новогодних подарков детям дошкольного и школьного возраста (до 14 лет включительно) работников школы

- выделять средства для приобретения подарков ко дню 23 февраля, 8-е марта работникам лицея.

## **8. Свобода творчества и защита прав молодого учителя.**

8.1. Предоставлять учителю право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей;

8.2. Предоставлять учителю право вносить корректировку в изменение программы обучения своему предмету (не более 30%), по согласованию с педагогическим советом.

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

8.4. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в учреждении.

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

## **9. Охрана труда и здоровья.**

9.1. Руководитель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников Лицея на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

9.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда на начало учебного года.

9.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

9.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

9.7. Предусмотреть выделение денежных внебюджетных средств на мероприятия по охране труда.

9.8. Руководитель оказывает 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.

9.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.10. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

9.11. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств на оплату лечения и отдыха.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212, 372 ТК РФ).

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

9.14. Создать в Лицее комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.16. Администрация обязана обеспечивать в лицее тепловой, воздушный, световой и водный режим в соответствии с санитарными нормами. При температуре воздуха в помещении лицея ниже 15 градусов тепла уроки должны быть сокращены до 30 минут, при температуре ниже 10 градусов тепла занятия должны быть прекращены.

9.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Лицея;

- проводить работу по оздоровлению детей работников Лицея.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности.**

10.1. 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.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия профкома).

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Лицея.

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

10.12. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Лицея только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников Лицея его официальное мнение. В случае, если мнение профкома совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее

собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающим на работу;
- соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.14. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям (ст. 82, 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Лицея;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня), нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим вспомогательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава Лицея;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.15. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 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);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- сохранение оплаты труда работника по разряду или квалификационной категории после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10.16. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

10.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников Лицея (п. 2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

## **11. Обязательства профкома**

**Профком обязуется:**

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы 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.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда оплаты труда.

11.4. 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.

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

11.6. Направлять Учредителю Лицея 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);

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

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

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

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



- 11.11. Участвовать в работе комиссий Лицея по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Лицея.
- 11.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.14. Оказывать материальную помощь членам профкома.
- 11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Лицее.

## **12. Контроль за 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 трудового коллектива.
- 11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер 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 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода

Рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива Протокол № _____ от «__» _____ 2012г. Секретарь _____ М. Н. Шаталова	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета _____ И.Н. Долгополова «__» _____ 2012г	«УТВЕРЖДАЮ» директор МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода _____ Г.П. Войтенко Введено в действие Приказ № _____ от «__» _____ 2012г.
--	--	--

### ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – ЛИЦЕЙ № 38 г. БЕЛГОРОДА

#### 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ (п.1. ст. 190), Законом РФ «Об образовании» (п. 13 ст. 32), Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом МОУ «Лицей № 38» г. Белгорода (далее Лицей) и регулируют порядок приема и увольнения работников Лицея, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Лицее.
- 1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими правилами, трудовым договором.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией лицея в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора.
- 2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную

этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, один из которых остается в личном деле работника, один – выдается работнику на руки. При переводе на новую работу, изменении условий труда, оплаты труда – заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в 2-х экземплярах, одно из которых выдается на руки работнику, одно остается в личном деле.

2.4. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. При заключении трудового договора работник предоставляет инспектору отдела кадров Лицея следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

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

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Лицея обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Лицея;
- настоящими Правилами;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

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

2.9. На каждого работника Лицея оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Лицея хранятся в Лицее.

2.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Лицея в трудовую книжку, инспектор по кадрам обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.11. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Лицее.

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

2.13. В день увольнения (последний день работы) инспектор отдела кадров Лицея обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку

невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Лицея направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Лицея освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Лицея.**

3.1. Непосредственное управление Лицея осуществляет директор.

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

3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. совместно с Управляющим Советом осуществлять поощрение работников;

3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Лицея и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

**3.3. Директор Лицея обязан:**

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

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

**3.4. Основные обязанности администрации:**

3.4.1. обеспечить соблюдение требований Устава Лицея и Правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.2. рационально организовать труд работников;

3.4.3. всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

3.4.4. совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников лицея передовой опыт работы;

3.4.5. обеспечивать систематическое повышение работниками лицея профессиональной и деловой квалификации;

3.4.6. обеспечивать соблюдение в лицее санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества лицея;

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

3.4.8. организовать горячее питание учащихся и работников лицея;

3.4.9. организовать учет явки на работу и ухода с работы работников Лицея.

## **4. Права, обязанности и ответственность работников**

### **4.1. Работник имеет право на:**

- 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. участие в управлении Лицеом в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Лицея;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 7 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

### **4.2. Педагогические работники Лицея, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:**

- 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, включенных в федеральный перечень учебников, в соответствии с образовательной программой Лицея, примерными, рабочими программами;
- 4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- 4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- 4.2.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

### **4.3. Работники лицея обязаны:**

- 4.3.1. работать честно и добросовестно, строго соблюдать режим работы, учебный график, выполнять требования Устава Лицея и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- 4.3.2. систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- 4.3.3. соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 4.3.4. беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу;
- 4.3.5. незамедлительно сообщать директору Лицея о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Лицея;
- 4.3.6. поддерживать дисциплину в Лицее на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.3.7. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 4.3.8. учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- 4.3.9. учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
- 4.3.10. учитель обязан к первому дню учебной четверти иметь тематический план работы;
- 4.3.11. педагогические работники обязаны, безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;
- 4.3.12. учителя и другие работники Лицея обязаны выполнять все приказы директора лицея безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;
- 4.3.13. классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются на полугодие или год;
- 4.3.14. классный руководитель обязан раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках обучающихся.

#### **4.4. Работникам Лицея в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:**

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

#### **4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Лицею прямой действительный ущерб.**

- 3.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Лицея или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Лицее, если Лицей несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Лицея произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

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

4.5.4. Работники, занимающие ниже перечисленные должности или выполняющие ниже перечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: сторож школы, заведующий хозяйственной частью, заведующие учебными кабинетами.

4.6. Работники лицея привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4.—7.13. настоящих Правил.

## 5. Рабочее время и его использование.

5.1. В Лицее установлена:

**шестидневная рабочая неделя** - с одним выходным днем;

**пятидневная рабочая неделя** – для начальной школы, бухгалтерии, зам.директора по АХР, отдела кадров, секретаря, библиотеки, с двумя выходными днями.

В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

5.2. Продолжительность рабочей недели — 40 часов.

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

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

5.4. Для работников лицея, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор лицея, заместители директора лицея, главный бухгалтер, заместитель директора по АХР, старший вожатый, психолог, социальный педагог.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Лицее и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Лицея, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Лицей является местом основной работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор лицея по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

5.7. В случае производственной необходимости администрация Лицея имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Лицее с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Лицея по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- инструктивно-методические совещания;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 3 часов.



5.12. Директор Лицея привлекает педагогических работников к дежурству по Лицею. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора Лицея.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам Лицея предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Библиотекари отпуск добавляется за каждый отработанный год 1 день, но не более 40 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Лицея с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам Лицея могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.4., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком не менее трех календарных дней в соответствии с нормативным правовым актом лицея.

5.19. Администрация Лицея ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников Лицей осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и выделенной субсидии на выполнение муниципального задания.

6.2. Оплата труда работников Лицея осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

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

Тарификация утверждается директором Лицея не позднее 05 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Лицее производится два раза в месяц. На лицевые счета Сбербанка или заработная плата может перечисляться на счет в отделении банка.

6.6. В Лицее устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части, фонда оплаты труда работников.

## **7. Меры поощрения и взыскания**

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

- премия из внебюджетных средств;
- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными наградами;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Меры поощрения объявляются приказом директора Лицея.

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ (ст. 81) и (или) Законом РФ «Об образовании» (ст. 56.4).

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Лицея налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Лицея норм профессионального поведения и (или) Устава Лицея может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Лицея должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.9. 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.

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

Приказ директора Лицея о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

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

СОГЛАСОВАНО  Председатель Управляющего совета МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода  _____  «__» _____ 2012г.	СОГЛАСОВАНО  Председатель профсоюзного комитета _____ И.Н. Долгополова  «__» _____ 2012г	«УТВЕРЖДАЮ» Директор МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода  _____ Г.П. Войтенко Введено в действие Приказ № ____  от «__» _____ 2012г.
--	---	--

## Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода (далее Положение) определяет порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода (далее - лицей).

1.2. Нормативной основой для разработки Положения являлись следующие нормативные и распорядительные акты:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации «Об образовании»;
- Закон Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;
- Закон Белгородской области от 20 декабря 2004г № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ»;
- Постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года № 202-пп, от 24 декабря 2007 года № 291-пп, от 29 декабря 2008 года № 331-пп, от 2 февраля 2009 года № 33-пп, от 31 марта 2009 года № 116-пп, от 19 октября 2009 года № 337-пп, от 21 июня 2010 года № 215-пп, от 29 декабря 2010 г. № 404-пп, от 20 июня 2011 года № 232-пп;
- Постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 02 февраля 2009 года № 33-пп, от 29 сентября 2009 года № 315-пп, от 16 августа 2010 года № 271-пп, от 29 ноября 2010 года № 405-пп, от 28 февраля 2011 года № 78-пп, от 4 июля 2011 года № 247-пп, от 30 января 2012 года № 34-пп);
- Постановлением администрации города Белгорода от 26 февраля 2008 года №33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в

общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно - подушевого финансирования»,

- Решением Совета депутатов г. Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.3. Положение распространяется на лиц, осуществляющих в лицее трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами лицея.

1.4. Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в лицее как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в нем по совместительству внешнему или внутреннему.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

- гарантированные доплата – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- основное место работы – организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.6. Система оплаты труда работников лицея основывается на следующих отраслевых принципах:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количество и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС);

1.7 Система оплаты труда работников лицея строится:

1.7.1. для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на основе установления базовой части заработной платы, определяемой с применением условной единицы «стоимости 1 ученико-часа» гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера;

1.7.2. для прочих категорий работников на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

## **2. Формирование фонда оплаты труда ОУ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда лицея осуществляется в пределах объема средств, выделяемых лицейю на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом.

2.2. Лицей самостоятельно определяет в общем объеме доведенных средств, долю:

- на заработную плату работников лицея, в том числе на надбавки и доплаты;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

2.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТоу) рассчитывается по формуле:

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

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

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

У - количество учащихся в лицее.

2.4. Фонд оплаты труда лицея (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и части направляемой в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

$ФОТоу = ФОТб + ФОТст + ФОТцфср$

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директора, главного бухгалтера, заместители директора, зав.библиотекой, заместитель директора по АХР), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала (воспитатели группы продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, бухгалтера, экономист, юрист, лаборанты и др.), младшего обслуживающего персонала лицея (уборщики, дворники, водитель и др.) и складывается из:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп$ , где:

ФОТауп – фонд оплаты труда административно управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп – фонд оплаты труда учебно- вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала,

2.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$ , где

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

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

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме **не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год**.

- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого (ФОТауп), учебно-вспомогательного (ФОТувп) и младшего обслуживающего персонала (ФОТмоп) устанавливается в объеме, **не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год**.

2.7. Стимулирующая часть фонда труда (ФОТст) направлена на усиление материальной заинтересованности работников лицей в повышении качества образования, развитие их творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и применение современных образовательных технологий.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times ш$ , где

**ш** - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение **ш** определяется лицеем самостоятельно.

2.8. Размер части направляемой в централизованный фонд стимулирования

Руководителей общеобразовательных учреждений определяется распорядительным документом муниципального уровня.

2.9. Распределение ФОТоу осуществляется по должностям, предусмотренным штатным расписанием лицей.

Формирование штатного расписания осуществляется в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

2.10. Распределение базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) производится на основании трудовых договоров, заключаемых между директором лицей и работниками.

2.11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится в соответствии с разрабатываемым лицеем самостоятельно Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

### **3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс**

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

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$

Объем специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times с$ , где

**с** - доля специальной части ФОТпп.

Значение **с** устанавливается ОУ самостоятельно.

3.2. Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) 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.

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

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

$$\text{ФОТ аз} \times 34$$

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

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы).

Годовое количество часов по учебному плану считается как произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Учебный план разрабатывается лицеем самостоятельно на основе федерального базисного учебного плана.

Максимальный объем недельной учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

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

Соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяются лицеем самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области и г.Белгорода;

- повышающие коэффициенты (за особенность, сложность и приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога).

Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета (К) определяется на основании следующих критериев:

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

- вклад предмета в реализацию образовательной программы лицея.

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

$$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{П} \times \text{А} \times (1 + (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6)) + \text{Днз}, \text{ где:}$$



О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

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

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

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

К1, К2, К3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфику образовательной программы лица:

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

1-я группа сложности:

К1 = 0,15 (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе);

2-я группа сложности:

К2 = 0,1 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, православная культура, физическое воспитание);

3-я группа сложности:

К3 = 0,05 (право, экономика, технология);

К4 = 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);

К5 = до 1 (100 процентов) - за деление классов на группы (при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и ИКТ в основной школе, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек).

При неполной наполняемости классов коэффициент применять пропорционально.

Для предметов музыки, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и др. коэффициент К = 0;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

3.4.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{П} \times \text{А} \times (1 + (\text{К1} + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6}));$

3.4.2. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: консультации и дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др.

Количество часов на индивидуальные и групповые занятия, с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога определяется администрацией в зависимости от потребностей лица и в рамках установленного фонда, закрепляется приказом и находит свое отражение в должностной инструкции педагога, и его индивидуальном плане работы.

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

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

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

#### **4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ**

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

4.2. Система стимулирующих выплат работникам лицея включает в себя: стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград.

4.3. Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда за устанавливаются для всех без исключения категорий работников по группам;

Педагогические работники, исполняющие функции классного руководителя;

Заместители директора, педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс; прочие работники.

Соотношение частей стимулирующего фонда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и прочих работников устанавливается в соответствии со сложившимися по лицейю соотношением между фондами оплаты соответствующих категорий работников.

Размер стимулирующих поощрительных выплат по результатам труда для конкретного работника устанавливается на основании критериев отражающих его работу;

Установление поощрительных выплат по результатам труда из стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим советом лицея.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда определяются на основании положения.

В случае когда работник имеет взыскание размер стимулирующих выплат может быть сокращен.

4.2.2. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:

- имеющим звания "Народный учитель», «Заслуженный учитель» – 3000 руб.;

- имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), – 3000 руб.;

- имеющим отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 500 руб.

Стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер стимулирующих доплат не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

## 5. Расчет заработной платы директора лицея, его заместителей, главного бухгалтера, и заместителя директора по АХР

5.1. Заработная плата директора лицея устанавливается учредителем на основании трудового договора.

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

5.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образованием при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 70 процентов от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс в лицее, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных четвертей.

Формула для расчета базовой заработной платы директора:

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

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

К н – коэффициент наполняемости ОУ;

0,87 - коэффициент к средней базовой заработной плате педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательном учреждении;

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

5.4. Заработная плата заместителя директора лицея устанавливается на основании трудовых договоров, заключаемых с директором лицея.

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается в размере до 50 процентов от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя директора

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

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

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

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

Заработная плата заместителя директора не должна превышать 90% от з/платы директора.

5.5. Заработная плата главного бухгалтера лицея устанавливается директором на основании трудового договора.

Базовая заработная плата главного бухгалтера лицея устанавливается базовый оклад по штатному расписанию, гарантированная часть 50 % от базового оклада, стимулирующая часть заработной платы устанавливается в соответствии с критериями эффективности работы главного бухгалтера. Заработная плата главного бухгалтера не должна превышать 70% от з/платы директора.

5.6. Заработная плата заместителя директора по АХР лица устанавливается директором на основании трудового договора.

Базовая заработная плата зам.директора по АХР лица устанавливается базовый оклад по штатному расписанию, гарантированная часть 75 % от базового оклада, стимулирующая часть заработной з/платы устанавливается в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора по АХР . Заработная плата зам.директора по АХР не должна превышать 70% от з/платы директора.

5.7. Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы директора и его заместителей производится два раза в год по состоянию на 01 января и 01 сентября.

## **6. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

6.1. Численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала определяется штатным расписанием исходя из потребностей в обеспечении образовательного процесса.

6.2. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основании трудовых договоров.

6.3. Размеры базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются, в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода, утвержденному решением Совета депутатов г.Белгорода от 23 сентября 2008г.№84.

## **7. Гарантии по оплате труда**

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

## **8. Оплата замены уроков учителей**

Оплата замены уроков учителей, оплата учителям за обучение на дому производится согласно окладам.

## **9. Выплаты из внебюджетных средств**

9.1. Лицей вправе из собственных внебюджетных средств оказывать работникам материальную помощь, выплачивать единовременные премии за качественное исполнение поручений и устанавливать доплаты за дополнительный объем работы.

9.2. Материальная помощь может быть оказана

- к юбилейным датам (50,55,60 лет);

- по ходатайству Профкома, при длительном заболевании, операции, пострадавших от несчастных случаев, стихийных бедствий, смерти близких родственников и тд.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа.

9.3. Премия работникам, качественно исполняющим поручения выплачивается по приказу директора лица.

9.4. Доплата за дополнительный объем, связанный с работой с внебюджетными средствами выплачивается директору, главному бухгалтеру, работникам бухгалтерии, заместителю директора по АХР. Доплата производится на основании Приказа по лицу с указанием % надбавки.

**«УТВЕРЖДЕНО»**  
**Директор МАОУ «Лицей № 38»**  
**г. Белгорода**

\_\_\_\_\_ Г.П. Войтенко

(приказ по МАОУ – лицей № 38

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г № \_\_\_\_\_)

**«СОГЛАСОВАНО»**  
**Председатель первичной профсоюзной**  
**организации МАОУ «Лицей № 38»**  
**г. Белгорода**

\_\_\_\_\_ И.Н. Долгополова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

**«ПРИНЯТО»**  
**общим собранием коллектива**  
**МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода**

(протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.)

Председатель Г.П. Войтенко  
Секретарь М.Н. Шаталова

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

**МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

МАОУ «Лицей № 38» г. Белгорода

(далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года №202-пп, от 24 декабря 2007 года №291-пп, от 29 декабря 2008 года №331-пп, от 2 февраля 2009 года №33-пп, от 31 марта 2009 года №116-пп) в целях мотивирования работников МОУ - лицей №10 (далее –лицей) на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

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

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников лицея ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются по четвертям четыре раза в год (январь, апрель, июль, ноябрь) на последующие месяцы:

- в январе - по итогам работы во второй четверти с учётом осенних каникул на январь, февраль, март;

- в апреле - по итогам работы в третьей четверти с учётом зимних и весенних каникул на апрель, май, июнь;

- в июле по итогам работы в четвёртой четверти с учётом результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время (июнь) на июль, август, сентябрь, октябрь;

- в ноябре по итогам работы в первой четверти с учётом результатов работы в каникулярное время (июль, август) на ноябрь, декабрь.

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

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

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

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

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея», которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт лицея.

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

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

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

- для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе и заместителя по воспитательной работе количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по лицее средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- для классных руководителей - количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно суммы рассчитываемой по формуле:  $(1000 \text{ руб./норма наполняемости класса}) \times \text{фактическая наполняемость класса}$ ;

- для остальных категорий работников лицея (исключая директора по должности «директор») – количества набранных баллов умножается на стоимость одного балла.

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

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

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

2.9. Директор лицея инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

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

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

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

- для классных руководителей - путём перевода количества набранных баллов в проценты доплат относительно суммы, рассчитываемой по формуле:  $(1000 \text{ руб./норма наполняемости класса}) \times \text{фактическая наполняемость класса}$  в соответствии со шкалой установления стимулирующих выплат для классных руководителей (п. 3.4.3. настоящего Положения);

2.12. Для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – путём умножения набранного количества баллов на «стоимость» одного балла.

2.13. «Стоимость» одного балла определяется следующим образом:

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

- Оставшаяся сумма средств делится на сумму набранных всеми работниками лица баллов (исключая директора по должности «директор», заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе, классных руководителей).

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

### 3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

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

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МАОУ – лицей № 38 самостоятельно по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

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

3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности различных категорий работников МАОУ – лицей № 38:

#### 3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам.	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость (средняя).	100% - 5 баллов; 97 - 99% 3 балла.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 1 балл.
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). <i>Примечание:</i> учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам. Баллы устанавливаются на один год.	
	Процент учащихся, успешно сдавших экзамен.	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 баллов; 90 - 94% - 5 баллов.
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового балла, сложившегося по городу.	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 3 балла.
1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и		



	экзамены по выбору). <b>Примечание:</b> учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам. Баллы устанавливаются на один год.	
	Успеваемость.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.4. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы и тестирование, контрольные работы по текстам администрации ОУ при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ. <b>Примечание:</b> при наличии нескольких контрольных мероприятий по курируемым предметам за отчетный период – баллы определяются по среднему показателю.	
	Успеваемость.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 4 балла.
<b>2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям.</b>  (Сумма баллов по данному критерию не может превышать 30).	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 3-8 классов, обучающихся в начальной школе.	<i>Муниципальный уровень (по среднему общекомандному месту):</i> 1-5 место – 7 баллов; 6-10 место – 6 баллов; 11-15 место – 5 баллов; 16-20 место – 4 балла; 21 и ниже – 2 балла при наличии призового места. <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла. <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 5 баллов.</i> <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и	<i>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место):</i>

	<p>конференциях: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвящённый Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Я – исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ.</p>	<p>1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла. <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 5 баллов.</i> <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).</p>	<p>5 баллов - международный уровень; 3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>2.4. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очных, заочных): «Интеллектуально - творческий потенциал России», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Эрудит», «Ни дня без немецкого», «Созвездие», «Омега», «Альфа», «Русский язык», «Юный художник», «Гимны России», «Клио», «Авангард», «Золотое руно», «Медвежонок», «Кенгуру», Всероссийский конкурс исследовательских работ «Юность, наука, культура», «Научный потенциал - XXI», «Первые шаги в науку» в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов.</p>	<p>Участие 50 % обучающихся и выше - 5 баллов; 40 % обучающихся - 4 балла; 30 % обучающихся - 3 балла; 20 % обучающихся - 2 балла; 10 % обучающихся - 1 балл. <b>Примечание:</b> по разным мероприятиям баллы суммируются.</p>
<p><b>3. Обеспечение доступности общего образования.</b></p>	<p>3.1. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы.</p>	<p>5 баллов.</p>
	<p>3.2. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках</p>	<p>80% и более – 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69 % - 1 балл.</p>

	целевой контрактной подготовки).	
	3.3. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов.	Не менее 95% - 5 баллов.
<b>4.Эффективность управленческой деятельности.</b>	4.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	5 баллов – при 100% подтверждении заявленных категорий.
	4.2. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др.) По результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.
	4.4. Организация на базе ОУ предшкольной подготовки будущих первоклассников.	5 баллов.
	4.5. Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов. <b>Примечание:</b> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся осваивают две специальности.
	4.6. Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	95% и выше – 7 баллов; 80-94% - 5 баллов. <b>Примечание:</b> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся, осваивавших профессию, получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.
	4.7. Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.
	4.8. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	90% и выше – 10 баллов.
	4.9. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.10. Качественное исполнение функций координатора КПО, ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
<b>5.Профессиональные достижения курируемых педагогов.</b>	5.1. Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – независимо от уровня конкурса. <b>Примечание:</b> достижения одного

		педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
<b>6. Инновационная деятельность педагогов.</b>	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебных пособий, учебников.	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	6.2. Координация опытно-экспериментальной деятельности.	5 баллов – 17 и более классов, занятых в эксперименте; 4 балла – 7-16 классов; 2 балла – до 7 классов. <b>Примечание:</b> при курировании нескольких экспериментов баллы суммируются.
	6.3. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.). По итогам экспертизы.	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки.
	6.4. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	3 балла.
	6.5. Организация работы учителей по использованию ИКТ.	5 баллов – систематическое использование в образовательном процессе ИКТ более 50% педагогов; 3 балла – 30% педагогов.
	6.6. Обобщение опыта работы учителей.	2 балла за каждый обобщенный опыт на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне.
<b>7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора.</b>	7.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> набранные за участие в ме по разным темам баллы суммируются, по устанавливаются по более высокому уровню.
	7.2. Наличие собственных публикаций.	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень и Интернет – публикации. <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.
<b>8. Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного</b>	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности.	4 балла - свыше 90% обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности; 2 балла - 75 - 89%.

направления).	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	7 баллов – 80% и выше; 5 баллов- 60-79%; 3 балла – 40-59%.
	8.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.	5 баллов – 70% и выше; 4 балла - 61-69%; 3 балла – 50-60%.
9. Управление воспитательным процессом.	9.1. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	9.2. Занятость обучающихся во внеурочное время.	8 баллов – при занятости 80 - 100%; 5 баллов – при занятости 60 - 80%.
	9.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию.
	9.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	6 баллов – при отсутствии; 4 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	9.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	5 баллов.
	9.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. <b>Примечание:</b> баллы за наличие договоров устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности заместителя директора.

### **Шкала установления доплат для заместителя директора:**

Расчётное количество баллов – 100.

Более 80	баллов	75%;
70 - 79	баллов	60%;
60 - 69	баллов	50%;
50 - 59	баллов	40%;
40 - 49	баллов	30%;
30 - 39	баллов	20%.

**Примечание:** при внесении общеобразовательным учреждением дополнительных показателей расчётное число баллов может быть изменено.

### 3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		
1. Результаты учебной деятельности обучающихся	<b>1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 25).</b> <i>Примечание: учитывается среднее значение по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</i>			
	Процент учащихся, успешно сдавших экзамен	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 баллов		
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше городского среднего тестового балла, сложившегося по городу (средний по курируемым предметам)	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 4 балла.		
	<b>1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору при % выбравших экзамен не менее 25).</b> <i>Примечание: учитывается среднее значение по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</i>			
	Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов		
	Успеваемость на «4» и «5»	80 – 100% - 7баллов; 70 – 79% - 5баллов; 60 – 69% - 3баллов; 50 – 59% - 2 балла.		
	<b>1.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др. (среднее значение успеваемости).</b> <i>Примечание: контрольные работы по текстам администрации ОУ - при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ (среднее значение успеваемости на 4 и 5). Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев, уровень ОУ – 3 месяца</i>			
	Успеваемость	региональный	муниципальный	ОУ
		100% -8 баллов;	7	6
		95 - 99% - 6 баллов;	5	4
		90 - 94% -1балл;	1	0
Успеваемость на	регионал	муниципальный	ОУ	

	«4» и «5»	ыный			
		80 – 100% -6 баллов;	5	4	
		70 – 79% -5баллов;	4	3	
		60 – 69% - 4 балла;	3	2	
		50 – 59% - 2 балла.	1	0	
<b>1.4. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам 1,2,3 четверти, учебного года</b> <b>Высокий уровень успешности обучения в первом классе (по результатам педагогической диагностики успешности обучения на конец первого полугодия, года).</b>					
<i>% успеваемости</i>			<i>Группа сложности предмета</i>		
			I	II	
80-100			6	5	
70-79			5	4	
60-69			4	3	
51-59			3	2	
<i>1 группа предметов: русский язык, литература, математика, 1 классы, физика, химия, иностранный язык.</i> <i>2 группа предметов: история, обществознание, география, информатика, биология, физическая культура, 2-4 классы.</i> <i>3 группа предметов: право, экономика, технология.</i> <i>4 группа предметов: ИЗО, музыка, православная культур, ОБЖ</i>					
<b>1.5% количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе</b> <i>Примечание: для учителей 1-х классов</i> <i>Устанавливается на 3 месяца по результатам 1 учебной четверти</i>			90-100% -5 баллов; 70-89% - 4 балла; 50-69% - 3балла.		
<b>2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся</b>	<b>2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской очной олимпиаде школьников, международных олимпиадах; олимпиадах для учащихся 5-8 классов и начальной школы; очных межвузовских олимпиадах</b> <i>Примечание: достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Баллы устанавливаются сроком: на 3месяца – школьный уровень; на 6 месяцев – муниципальный уровень;</i>			<u>Очные</u>	
				Школьный уровень (за каждое призовое место) – 1 балл; Муниципальный уровень: 1 место – 4 балла; призеры – 3 балла; 4-10 место – 1 балл. Региональный	

	<p><i>на 1 год региональный и всероссийский</i></p>	<p>уровень: 1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3-место-5 баллов. Всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов; 2 место– 9 баллов; 3 место- 8 баллов. Международный уровень: (за каждое призовое место) – 15 баллов.</p>
	<p><b>2.2. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и конференциях:</b> «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвящённый Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Юный исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ.</p> <p><i>Примечание: достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Баллы устанавливаются сроком на бмесяцев.</i></p>	<p><u>За призовые места</u> 7 баллов - всероссийский уровень; 5 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень,</p>
	<p><b>2.3 Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места)</b></p> <p><i>Примечание: достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</i></p>	<p>Муниципальный уровень: за каждое призовое место – 2 балла Региональный уровень: за каждое призовое место – 3 балла Всероссийский уровень: за каждое призовое место – 4 балла Международный уровень:</p>



		за каждое призовое место – 5 баллов.
	<p><b>2.4. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (заочных, очных):</b> «Интеллектуально-творческий потенциал России»; «Эрудит», «Омега», «Альфа», «Русский язык», «Юный художник», «Гимны России», «Клио»; «Авангард», «Золотое руно», «Медвежонок», «Кенгуру», «Эйдос», Всероссийский конкурс исследовательских работ «Юность, наука, культура», «Научный потенциал - XXI», «Первые шаги в науку», «ЧИП», «КИТ»</p> <p><i>Примечание: в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов. По разным мероприятиям баллы суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i></p>	<p>Участие 70 % учащихся и выше – 5 баллов;  50-69 % учащихся – 4 балла;  30 -49% учащихся – 3 балла;  20-29 % учащихся – 2 балла;  10-19 % учащихся – 1 балл.</p> <p>За результативное участие (победитель, призер)  Всероссийский уровень – 4 балла;  Региональный уровень – 3 балла.</p>
	<p><b>2.5. Выполнение обучающимися норм ГТО (по проценту обучающихся выполнивших нормы)</b></p> <p><i>Примечание: показатель учитывается только для учителей физической культуры</i></p>	<p>5 баллов – 70% учащихся и более  3 балла – 50-69%</p>
	<p><b>2.6. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки</b></p> <p><i>Примечание: показатель учитывается только для учителей физической культуры</i></p>	<p>4 балла – свыше 90% обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности;  2 балла – от 75 до 89%</p>
	<p><b>2.7. Результаты участия обучающихся в городской спартакиаде школьников (по видам)</b></p> <p><i>Примечание: показатель учитывается только для учителей физической культуры, баллы устанавливаются сроком на 1 год.</i></p> <p><i>Баллы, набранные по разным видам, суммируются, но начисляются при условии участия команды во всех видах.</i></p>	<p>1 место - 4 балла;  2 место - 3 балла;  3 место – 2 балла;  4-10 место – 1 балл.</p>

<b>3.Сформированность общеучебных умений, учебная мотивация и адаптация учащихся</b>	<p><b>3.1.Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников</b>  <i>Примечание: учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями):</i>  *информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение),  *операционно-исполнительских (классификация и обобщение), *контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль).  <b>Критерий учитывается только для учителей начальной школы.</b></p>	75-85% - 5 баллов; 65-74% - 3 балла; 55-64% - 2 балла.
	<p><b>3.2. Уровень сформированности учебной мотивации, зафиксированная в результатах мониторинга (но не менее чем у 75% обучающихся)</b>  <i>Примечание: критерии учитывается только для учителей начальной школы. Мониторинг проводит психолог</i></p>	до 5 баллов.
	<p><b>3.3. Уровень адаптации первоклассников, пятиклассников (математика, русский, английский, природоведение); десятиклассников (для профильных предметов) к условиям обучения.</b></p>	80-100% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла; 50-59% - 2 балла.
<b>4. Использование современных образовательных технологий, форм и методов организации образовательного процесса</b>	<p><b>4.1. Результативное участие школьников в конкурсах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов</b>  <i>Примечание: Достижение одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</i></p>	При наличии призовых мест: Всероссийский уровень – 6 баллов; Региональный уровень- 5 баллов; Муниципальный уровень -4 балла; ОУ-2 балла.
	<p><b>4.2. Использование современных форм оценки успешности обучения школьников</b></p>	2-балла – своевременное внесение данных в электронную школу
<b>5.Профессиональные достижения</b>	<p><b>5.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства (очные - «Учитель года», «Педагог года», «Сердце отдаю детям», конкурс лучших учителей в рамках ПНПО)</b>  <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года», «Сердце отдаю детям», конкурс лучших учителей в рамках ПНПО устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы</i></p>	<u>Очные</u> Результативное участие (победа, выход в финал): 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов

	<p>суммируются. Устанавливается на 3 года, участие на 1 год.</p>	<p>- муниципальный уровень; Участие – 2 балла. <i>Заочные</i> 4 балла – результативное участие независимо от уровня конкурса в течение года</p>
	<p><b>5.2. Наличие публикаций</b> <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации - на 6 месяцев</i></p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл - Интернет-публикации</p>
	<p><b>5.3. Наличие обобщенного опыта работы</b> <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i></p>	<p>5 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балл - уровень ОУ.</p>
<p><b>6.Методическая и организационная работа</b></p>	<p><b>6.1. Зафиксированное очное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.</b> (выступления, открытые уроки, мастер-классы и др.). <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i></p>	<p>4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.</p>
	<p><b>6.2. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.</b> <i>Примечание: устанавливаются сроком на 1 учебный год</i></p>	<p>5 баллов - призовое место в муниципальном конкурсе; 3 балла – победа в номинации муниципального конкурса; 2 балла – призовое место на уровень ОУ</p>

<b>7. Признание высокого профессионализма а учителя</b>	<b>7.1.Привлечение учителя к работе в качестве члена жюри, эксперты (кроме случаев оплачиваемой работы)</b> <i>Устанавливается сроком на 1 год</i>	5 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне; 3 балла – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне; 2 балла – разовое участие.
<b>8.Выполнение дополнительной нагрузки.</b>	<b>8.1.Качественное исполнение во время замещения функций классного руководителя</b>	13-20дней -2 балла; 21-30 дней -3балла; 30 и выше дней – 4 балла.
	<b>8.2.Ведение документации по организации питания (для ответственных за питание)</b>	1 балл за каждый класс
	<b>8.3.Ведение документации: педсовет, инструктивно методические совещания</b>	2-балла
	<b>8.4.Выполнение общественно - значимых поручений</b>	2- балла

### 3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей общеобразовательных учреждений

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1.Результаты деятельности по организации воспитательной работы с классным коллективом</b>	1.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе	5 баллов – при отсутствии нарушений 2 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения
	1.2. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов- региональный уровень; 4 балла -муниципальный уровень.
	1.3. Социально-значимые акции, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию.
	1.4. Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	до 5 баллов
	1.5.Положительная динамика уровня воспитанности обучающихся	От 5 баллов

	( промежуточные данные по внешнему виду и культуре поведения)	
	1.6.Отсутствие или снижение пропусков уроков, опозданий на уроки без уважительных причин	5 баллов – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 балла – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.
	1.7. Охват учащихся класса дополнительным образованием	5 баллов- 100%; 3 балла- 50 %; 1балл- 25%.
	1.8. Активное взаимодействие с учреждениями культуры и центрами дополнительного образования (музеи, театры, филармония, библиотеки, подростковые клубы)	5 баллов- 80-100%; 3 балла- 50-70 %; 1 балл - менее 50 %.
	1.9. Участие классного коллектива в мероприятиях, конкурсах	5 баллов –региональный уровень; 3 балла –муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.
	1.10.Уровень развития ученического самоуправления	5 баллов - наличие действующей модели; 3 балла - ведется работа по становлению УС; 1 балл - учащиеся входят в команду лидеров ОУ
<b>2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	2.1. Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки (для учителей начальных классов)	до 7 баллов
	2.2. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы	5 баллов – 70% и выше; 4 балла 61-69%; 3 балла – 50-60%
	2.3. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	7 баллов – 90-100%; 5 балла - 80%; 3 балла – 70%.
	2.4.Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах.	5 баллов - региональный уровень; 3 балла –муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.
	2.4. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время	7 баллов – 90-100%; 5 балла - 80%; 3 балла – 70%.

<b>3.Профессиональные достижения в качестве классного руководителя</b>	3.1. Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства. <i>Примечание: результативное участие устанавливается на 3 года, участие на 1 год</i>	<u>Очные</u> Результативное участие (победа выход в финал): 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 4 балла - уровень ОУ. <u>Заочные</u> 4 балла – результативное участие независимо от уровня конкурса
	3.2. Наличие публикаций (по вопросам, связанным с исполнением функций классного руководителя). <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются на 1 год за каждую публикацию и суммируются. Интернет публикации – на 6 месяцев.</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2балла – муниципальный уровень 1 балл - Интернет – публикации.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы (по проблеме, связанной с исполнением функций классного руководителя). <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года</i>	5 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.
	3.4. Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний	4 балла- 90-100 %; 2 балла- 75-89 %.
	3.5. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	2 балла – при отсутствии жалоб

### Шкала установления поощрительных выплат для классных руководителей

**Примерное количество баллов – 95**

**80** - и более – устанавливается выплата в размере 100%;

**70 – 79** баллов - устанавливается выплата в размере 85%;

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1.Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	1.1. Число обучающихся получивших логопедическую помощь и выпущенных с исправленной речью. 1.2. <i>Примечание:</i> баллы начисляются при условии постоянной наполняемости логопункта 25 человек.	5 баллов - 5 человек и более; 3 балла - до 5 человек.

	<p>1.2. Положительная динамика в развитии устной и письменной речи у детей, имеющих сложные формы речевых нарушений (НЧП обусловленные ОНР и ФФН, ОНР, ФФН и др.).</p>	<p>5 баллов - у 60% детей; 3 балла - у 50% детей.</p>
	<p>1.3. Обследование детей, направляемых на консилиум и ПМПК.</p>	<p>10 баллов – запросы на обследование (в соответствии с договорами между ОУ и родителями ребёнка) удовлетворены полностью.</p>
<p><b>2.Внедрение современных информационных технологий</b></p>	<p>2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении;</p>	<p>использует систематически – 10 баллов; использует периодически – 7 баллов.</p>
<p><b>3.Профессиональные достижения</b></p>	<p>3.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства <i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. <i>Устанавливается на 3 –года, участие на 1год.</i></p>	<p>Очные: 10 баллов –всероссийский уровень; 6 баллов –региональный уровень; 4 балла -муниципальный уровень; 2 балла - участие. Заочные: 4 балла –всероссийский уровень.</p>
	<p>3.2. Наличие публикаций <i>Примечание:</i> соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Интернет публикации - на 6 месяцев</p>	<p>4 балла –всероссийский уровень; 3 балла –региональный уровень; 2 балла –муниципальный уровень. 1-балл Интернет публикация</p>
	<p>3.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 3 год.</p>	<p>5 баллов –региональный</p>

		уровень. 4 баллов –муниципальный уровень 2 баллов – уровень ОУ
	3.4. Победители конкурса логопедических кабинетов. <i>Примечание: устанавливается сроком на один учебный год.</i>	5 баллов – первое место 4 балла – второе место 3 балла – третье место
<b>4. Включенность в методическую работу</b>	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i>	4 балла –всероссийский уровень; 3 балла –региональный уровень; 2 балла –муниципальный уровень. 1 балл – уровень УО
	4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.	5 баллов
	4.3. Участие в работе творческих групп	3 балла –муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ.
<b>5. Взаимодействие со специалистами</b>	5.1. Зафиксированное участие в совместных мероприятиях (протоколы, программы, договора и т.п.): со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья.	1 балл за каждое совместное мероприятие.
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	
	- со специалистами с учреждениями здравоохранения	

**60 –69** баллов - устанавливается выплата в размере 70%.

**50 – 59** баллов - устанавливается выплата в размере 55%;

**40 –49** баллов - устанавливается выплата в размере 40%.

**30 –39** баллов - устанавливается выплата в размере 25%.



### 3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда.

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	<p>обучающихся получивших логопедическую помощь и с исправленной речью.  <i>ежание: баллы начисляются при условии постоянной ти логопункта 25 человек.</i></p>	<p>5 баллов                      5 человек и более;                      3 балла –                      до 5 человек.</p>
	<p>1.2. Положительная динамика в развитии устной и письменной речи у детей, имеющих сложные формы речевых нарушений (НЧП обусловленные ОНР и ФФН, ОНР, ФФН и др.).</p>	<p>5 баллов - у 60%                      3 балла - у 50% детей.</p>
	<p>1.3. Обследование детей, направляемых на консилиум и ПМПК.</p>	<p>10 баллов – запросы на обследование (в соответствии с договорами между ОУ и родителями ребёнка) удовлетворены полностью.</p>
<b>2. Внедрение современных информационных технологий</b>	<p>2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении;</p>	<p>использует систематически – 10 баллов;                      использует периодически – 7 баллов.</p>
<b>3. Профессиональные достижения</b>	<p>3.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства  <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Устанавливается на 3 – года, участие на 1 год.</i></p>	<p>Очные:                      10 баллов – всероссийский уровень;                      6 баллов – региональный уровень;                      4 балла – муниципальный уровень;                      2 балла - участие.                      Заочные:                      4 балла – всероссийский уровень.</p>

	<p>3.2. Наличие публикаций  <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Интернет публикации - на 6 месяцев</i></p>	<p>4балла  –всероссийский уровень;  3балла  –региональный уровень;  2балла  –муниципальный уровень.  1-балл Интернет публикация</p>
	<p>3.3. Наличие обобщенного опыта работы  <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i></p>	<p>5 баллов  –региональный уровень.  4 баллов  –муниципальный уровень  2 баллов – уровень ОУ</p>
	<p>3.4. Победители конкурса логопедических кабинетов.  <i>Примечание: устанавливается сроком на один учебный год.</i></p>	<p>5 баллов  – первое место  4 балла  – второе место  3 балла  – третье место</p>
<p><b>4. Включенность в методическую работу</b></p>	<p>4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i></p>	<p>4 балла  –всероссийский уровень;  3 балла  –региональный уровень;  2 балла  -муниципальный уровень.  1 балл – уровень ОУ.</p>
	<p>4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p>	<p>5 баллов</p>
	<p>4.3. Участие в работе творческих групп</p>	<p>3 балла  – муниципальный уровень.  2 балла  – уровень ОУ.</p>
<p><b>5. Взаимодействие со специалистами</b></p>	<p>5.1. Зафиксированное участие в совместных мероприятиях (протоколы, программы, договора и т.п.):</p>	<p>1 балл за каждое совместное</p>

	со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья.	мероприятие.
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	
	- со специалистами с учреждениями здравоохранения	

### 3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	1.1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу. <i>Примечание: после вторичного обследования (баллы ставятся в январе, апреле)</i>	У 60-70% уч-ся - 5 баллов; У 50-60% уч-ся - 4 балла.
	1.2. Охват детей, испытывающих трудности в обучении и воспитании, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% охвата - 7 баллов
	1.3. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей, включённых в развивающую работу. <i>Примечание: после вторичного обследования (баллы ставятся в январе, апреле)</i>	У 70% детей и выше –5 баллов
	1.4. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска» <i>Примечание: после вторичного обследования (баллы ставятся в январе, апреле)</i>	У 50% детей и выше – 5 баллов
	1.5. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее, чем у 75% обучающихся) <i>Примечание: после вторичного обследования (баллы ставятся в феврале, мае)</i>	У 75% уч-ся – 5 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов; У 60-79% - 3 балла; У 50-59% - 2 балла.
	1.7. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов; У 60-79% - 3 балла; У 50-59% - 2 балла.
	1.8. Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов	У 80-100% - 5 баллов; У 60-79% - 3 балла; У 50-59% - 2 балла.
	1.9. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов.	80- 100% - 5 баллов; 60-80% - 4 балла;

	<i>Примечание: после индивидуальной консультации ребёнка и родителей</i>	50-60% - 3 балла; 30-50% -2 балла; До – 30% 1 балл.
<b>2.Внедрение современных информационных технологий</b>	2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	Применение систематически –5 баллов; Применение периодически -3 балла.
<b>3. Взаимодействие специалистов</b>	3.1. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	2 балла
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	2 балла
	- со специалистами Центра занятости	2 балла
	- со специалистами учреждений здравоохранения	2 балла
<b>4.Профессиональные достижения</b>	4.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства <i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. <i>Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. При участии за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Устанавливается на 3 –года, участие на 1год.</i>	<u>Очные:</u> 10 баллов – всероссийский уровень. 6 баллов – региональный уровень. 4 балла – муниципальный уровень. <u>Заочные:</u> 4 балла – всероссийский уровень.
	4.2. Победители конкурса психологических кабинетов <i>Примечание: устанавливаются сроком на один учебный год</i>	5 баллов - 1 место 4 баллов – 2 место 3 баллов – 3 место
	4.3. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации - на 6 месяцев</i>	4 баллов – всероссийский уровень; 3 балл – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – Интернет -

		публикации.
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i>	5 баллов – региональный уровень; 4 баллов - муниципальный уровень; 2 баллов – уровень ОУ
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i>	4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балла - уровень ОУ
	5.2. Разработка программ, элективных курсов, факультативов, кружков	5 баллов
	5.3. Разработка коррекционно-развивающих программ Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются	5 баллов
	5.4. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в работе творческих групп.	3 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ
	5.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей.	100% охвата - 8 баллов

### 3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Позитивные результаты деятельности социального педагога</b>	1.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ	5 баллов – при отсутствии нарушений 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.
	1.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию.
	1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах	Муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов;

		2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; Региональный уровень: 1 место – 8 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место - 6 баллов.  10 баллов - всероссийский уровень;
	1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75 - 100% - 8 балл; 50 - 74% - 7 балл.
	1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше - 8 баллов.
	1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	70 % и выше - 5 баллов; 61-69% - 4 балла; 50-60% - 3 балла.
<b>2. Включенность в методическую работу</b>	2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
<b>3. Профессиональные достижения</b>	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Устанавливается на 3 –года, участие на 1год.</i>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.
	3.2. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы</i>	4 балла – всероссийский

	<i>устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Интернет публикации - на 6 месяцев</i>	уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл - Интернет-публикации
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год</i>	5 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балл – уровень ОУ
<b>4. Признание высокого профессионализма социального педагога</b>	4.1. Привлечение к работе в качестве эксперта (кроме случаев оплачиваемой работы) <i>Устанавливаются сроком на 1 год.</i>	5 баллов – неоднократное участие в работе на региональный уровень; 3 балла – неоднократное участие в работе на муниципальный уровень; 2 балла – разовое участие.
<b>5. Взаимодействие с субъектами профилактики</b>	5.2. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	По 1 балла за каждое совместное мероприятие

### 3.4.7. Критерии оценки педагогической деятельности воспитателей ГПД

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Учебные результаты воспитанников ГПД</b>	1.1. Положительная динамика учебных результатов воспитанников ГПД (определяется по доле учащихся, повысивших отметки по итогам полугодия или года от общего числа воспитанников ГПД).	5 баллов – 20%; 3 балла - 8%.
	1.2. Положительная динамика учебных результатов воспитанников ГПД	5 баллов

<b>2. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников</b>	2.1. Охват воспитанников горячим питанием	5 баллов – 70% и выше 4 балла 61-69% 3 балла 50-60%
	2.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	4 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 балла – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
	2.3. Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	5 баллов – систематическое применение 2 балла – использует периодически
<b>3. Организация внеурочной деятельности воспитанников ГПД</b>	3.1. Использование активных форм в организации работы ГПД (конкурсы, экскурсии, коллективные творческие дела и т.д.).	5 баллов – систематическое применение; 2 балла – использует периодически.
	3.2. Обеспечение включения воспитанников в различные виды досуговой деятельности.	5 баллов при обеспечении.
<b>4 Профессиональные достижения</b>	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы устанавливается на 3 –года, участие на 1год.</i>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – участие. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.



	<p>4.2. Наличие публикаций ( по вопросам связанным с исполнением функций воспитателя ГПД) <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации - на 6 месяцев</i></p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – Интернет - публикации</p>
	<p>4.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год</i></p>	<p>5 баллов – региональный уровень. 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ</p>
<p><b>5.Методическая работа</b></p>	<p>5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <i>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i></p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ</p>
	<p>5.2. Разработка программ, методических материалов</p>	<p>7 баллов - утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ</p>
<p><b>6. Ведение документации, организация общешкольных мероприятий</b></p>	<p>6.1. Качественное исполнение во время замещения функций классного руководителя</p>	<p>13-20 дней -2балла; 21-30 дней -3 бал; 30 и выше дней – 4 балла.</p>
	<p>6.2. Ведение документации: педсовет, инструктивно методические совещания</p>	<p>1-балл</p>
	<p>6.3. Выполнение общественно - значимых поручений</p>	<p>2- балла</p>

### 3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей вожатой

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой</b>	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д. <i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</i>	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	5 баллов
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие
<b>2. Профессиональные достижения</b>	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Устанавливается на 3 –года, участие на 1год.</i>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.
	2.2. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла

	<i>устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации - на 6 месяцев</i>	– региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - Интернет-публикации.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год</i>	5 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
<b>3. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	3.1. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время	7 баллов – 90-100%; 5 балла - 80%; 3 балла – 70%.
<b>4. Включенность в методическую работу</b>	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <i>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.

### 3.4.9.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности мастеров производственного обучения

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1.Учебные результаты обучающихся</b>	<p>Качество сдачи экзамена в лицее и ГИБДД <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</i></p>	<p>Уровень сдачи в лицее: 100%- 5 баллов; 95-99%-4 балла;  91-94%-1 балл; 90%и ниже –0 баллов. Уровень сдачи в ГИБДД 80–100%-10 баллов; 70–79%-8 баллов; 60–69%-6 баллов; 51–59%-3 балла.</p>
<b>2. Внедрение современных образовательных технологий</b>	Использование компьютерных тренажеров при обучении и приеме экзаменов;	5 баллов
<b>3.Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам</b>	<p>3.1Победители и призеры праздника – конкурса посвященного «Дню автомобилиста» <i>Примечание :достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</i></p>	<p>Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла –международный и всероссийский уровень.</p>
	3.2.Подготовка призёров внутришкольных соревнований на лучшего водителя категории «В» и «ВС»	<p>1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл.</p>

<b>4.Профессиональные достижения</b>	4.1Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства, смотров конкурсов на лучшую организацию по подготовке водителей транспортных средств категории «В» и «ВС»	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.
	4.2. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации- на 6 месяцев</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - Интернет публикации
	4.3.Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i>	5 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень МАОУ лицей № 38.
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер - классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла -региональный уровень; 2 балла -муниципальный уровень; 1 балл уровень МАОУ – лицей 38.

<b>6.Дополнительные показатели (по специфике предмета)</b>	6.1.Создание условий для качественного обучения - состояние транспортного средства оборудование кабинета выполнение требований ГИБДД	5 баллов 5 баллов 5 баллов
	6.2.Увеличение межремонтных сроков эксплуатации автомобиля (экономия запчастей) <i>Примечание: в межремонтные сроки не входят понятия обслуживание автомобиля: доливка и замена жидкостей и масел, экономия ГСМ</i>	на 3000 км -4 бал; на 2500 км -3 бал; на 2000 км – 2 бал.
	6.3. Обеспечение безопасности дорожного движения (на квартал). <i>Примечание: учитывается безаварийная эксплуатация учащимися автомобиля.</i>	Без аварий – 3 балла
	6.4. Эксплуатация автомобиля без штрафных санкций со стороны ГИБДД	Без аварий – 2 балла

### 3.4.10.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89%
	1.2. Участие обучающихся в кружках в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий	4 балла – более 1 раза в четверть 2 балла - 1 раз в четверть
	1.3. Участие в концертной деятельности (микрорайон, город)	2 балла- концерт
	1.4. Организация и проведение выставок декоративно- прикладного творчества и ИЗО среди учащихся ОУ	2 балла- 1 раз в четверть
	1.4. Участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д. <i>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</i>	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
<b>2. Профессиональные достижения</b>	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года»,</i>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов

	<i>«Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>	- муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.
	2.2. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации - на 6 месяцев</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл- Интернет - публикации
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i>	5 баллов – региональный уровень. 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
<b>3. Включенность в методическую работу</b>	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 бал – уровень ОУ

### 3.4.11. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Результаты учебной деятельности обучающихся</b>	1.1. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, контрольные работы по текстам администрации ОУ (при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ).	
	Успеваемость (средняя).	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.

	1.2. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (% успевающих от общего числа обучающихся).	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла.
<b>2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся</b>	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 3-8 классов <i>Примечание: достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются</i>	<i>Уровень ОУ:</i> 2 балла за первое место. <i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; 4-6 место – 1 балл. <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 5 баллов. <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 баллов; 3 место – 8 баллов. <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.</i>
	2.2. Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места). <i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</i>	5 баллов - международный уровень; 3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень.
<b>3. Результаты деятельности по ведению воинского учёта и ГОЧС.</b>	3.1. Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста	10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт
	3.2. Выполнение плана обучения по ГОиЧС	5 баллов – 100% выполнение плана
<b>4. Профессиональные достижения</b>	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему</i>	<i>Очные:</i> 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. <i>Заочные:</i> 4 балла - всероссийский уровень.



	<i>результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>	
	4.2. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации- на 6 месяцев</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл- Интернет - публикации
	4.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i>	4 балла – региональный уровень. 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.
	5.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ
<b>6. Взаимодействие с учреждениями и организациями силовых ведомств .</b>	6.1. Активное взаимодействие с учреждениями и организациями: - военные комиссариаты; - ГОЧС; - УМЦ по ГОЧС Белгородской области; - УФСБ по Белгородской области; - УВД по городу Белгороду; - в/ч 27898.	1 балл за каждое совместное мероприятие.

### 3.4.12. Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

Критерии	Показатели критериев	во баллов по каждому критерию
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой	5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих

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

**3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря, Зав.библиотекой**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Результаты работы с библиотечным фондом и фондом периодической литературы</b>	1.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 10 - 30 баллов
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация)	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
	1.3. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания Выполнение плана подписки на 100%	10 – 20 баллов
	1.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, по	10% и выше - 4 балла 5-9% - 2 балл

	итогах полугодия)	
	1.5. Положительная динамика книговыдача на обучающегося	до 5 - 10 баллов
<b>2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек.</b>	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент»	10 - 20 баллов  2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
	2.2. Выполнение информационных запросов повышенной сложности	3 балла
	2.3. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы. (не реже 1 раза в месяц)	10 – 20 баллов
	2.4. Наличие компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей с электронными образовательными ресурсами	до 5-10 баллов
<b>3. Профессиональные достижения библиотекаря</b>	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.
	3.2. Наличие публикаций <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 1 год, Интернет публикации - на 6 месяцев</i>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл- Интернет - публикации
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 год.</i>	5 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ
<b>4. Методическая и организационная работа.</b>	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др.	4- 10 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный

	(выступления, организация выставок, мастер -классы и др.) <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, но не более трёх баллов по разным темам суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев</i>	уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.
<b>5. Межведомственные отношения</b>	5.1. Наличие договора и плана работы с ЦБС города.	5 – 10 баллов

### 3.4.14 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности зам. директора по АХР

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1. Уровень организации работы по поддержанию санитарно-гигиенического состояния помещения	Отсутствие замечаний со стороны дежурного администратора и руководителей школ к санитарному состоянию помещений	5- баллов нет замечаний  2- балла при наличии неоднократных замечаний
2. Эффективность ежедневного контроля состояния систем жизнедеятельности	Отсутствие фактов сбоя системы или оперативное устранение нарушений	От 5-40 баллов нет замечаний; от 2 – 30 балла несвоевременное устранение
3. Эффективность работы обслуживающего персонала по уборке закрепленных территорий	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию закрепленных участков убираемой территории со стороны дежурного администратора, руководителя	От 5- 50 баллов нет замечаний; от 2-30 балла при наличии неоднократных замечаний
4. Качество работы с отчетной документацией	Отсутствие фактов несвоевременной отчетности, списание материальных средств	От 10-50 баллов нет замечаний; 2-балла несвоевременной отчетности
5. Качество работы по организации генеральных уборок и т. п.	Положительная оценка работы со стороны дежурного администратора	5-30 баллов нет замечаний; 2-балла при наличии неоднократных замечаний
6. Эффективность работы по энергосбережению	Экономия энергоресурсов по электричеству, воде, газу	5- 50 баллов при экономии;
7. Исполнительская дисциплина	Отсутствие зафиксированных фактов неисполнения приказов, поручений	5-50 баллов; 2-балла при наличии неоднократных замечаний
8. Оперативность принятия мер по благоустройству территорий	Отсутствие зафиксированных замечаний по содержанию школьных территорий	5- 30 баллов нет замечаний; 2-балла при наличии неоднократных замечаний
9. Уровень заинтересованности в развитии материально-технической базы ОУ	Проявление инициативности в выполнении поручений, связанных с укреплением материально- технической базы	5-50 баллов
10. Оперативное принятие мер по обеспечению температурного режима	Отсутствие фактов не обеспечения мер по соблюдению теплового режима	5-20 баллов

### 3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности секретаря</b>	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	5 баллов - без замечаний
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов - без замечаний
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков
	1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы лица и эффективное их использование	По 5 баллов за каждый банк который ведётся секретарём
	1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел	5 баллов
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов

### 3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности лаборанта</b>	1.1. Сохранность лабораторного оборудования	80 - 100 % - 10 баллов 60 - 80 % - 3 балла
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования	10 баллов
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок ит.д.)	5 балла

### 3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

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

### 3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов
	1.2. Качество генеральной уборки помещения	5-10 баллов
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	10 баллов
	1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов - соответствие нормам и требованиям

#### **3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра**

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

#### **3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника**

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

#### **3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма на производстве	10 баллов
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	10 баллов
	1.3. Качественное ведение документации (книги	5 баллов

	регистрации инструктажа и т.д.)	
--	---------------------------------	--

### 3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по обслуживанию компьютерной техники

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники	10-50 баллов
	1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	10-50 баллов – 61 и более компьютеров
	1.3. Качественное техническое сопровождение сайта лица	20-50 баллов

### 3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Отсутствие кражи личного имущества учащихся	15 баллов
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	10 баллов

### 3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения	От 5-15 баллов
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	От 5-15 баллов

### 3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по кадрам

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качественное ведение документации	5-15 баллов - без замечаний
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5-15 баллов - без замечаний
	1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5-20 баллов
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных	5-15 баллов

	( база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	

### 3.4.26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Своевременное и качественное предоставление отчетности	От 30-50 баллов - без замечаний
	1.2. Разработка положений, подготовка экономических расчетов	От 30 -50 баллов
	1.3. Качественное ведение документации	От 20-40 баллов
	1.4. Освоение новых технологий с применением лицензионного программного обеспечения	От 30 -50 баллов
	1.5. За отсутствие существенных замечаний к отчетности и первичным документам при проведении проверки со стороны вышестоящих организаций и иных контролирующих органов	От 10-30 баллов
	1.6. Контроль правильности и экономное расходование средств, в соответствии с целевыми назначениями	От 30 -50 баллов
	1.7. За отсутствие дисциплинарных нарушений неисполнение приказов, поручений	От 20-40 баллов
	1.8. За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	От 10-30 баллов
	1.9. Ведение бухгалтерского учета, баз данных лица в электронном виде	От 10-30 баллов

### 3.4.27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности бухгалтера кассира

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качественное ведение документации	От 5 -30 баллов -
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5-20 баллов - без замечаний



	1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса (компьютер, копировальная техника и др)	5 -30 баллов
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных ( база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	5-20 баллов

### 3.4.28. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности бухгалтера

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Своевременное и качественное ведение и предоставление отчетности	От 30-50 баллов - без замечаний
	1.2. Своевременное обновление программ по оплате труда и изменением тарификационных списков	От 30-50 баллов - без замечаний
	1.3. Качественная работа по ведению документации	От 20 -40 баллов
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных ( база данных по сотрудникам для пенсионного фонда пр).	5 -20 баллов
	1.5. Освоение новых технологий с применением лицензионного программного обеспечения	От 20-40 баллов
	1.6. За отсутствие дисциплинарных нарушений неисполнение приказов, поручений	От 10-30 баллов

### 3.4.29. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности экономиста

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качественное ведение документации	5 -50баллов без замечаний
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5-50 баллов - без замечаний
	1.3. Квалифицированная работа с	5-40 баллов

### 3.4.30. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности юриста

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качественное ведение документации в соответствии с законодательством	5 -30 баллов - без замечаний
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5-40 баллов - без замечаний
	1.3. Представление и защиты интересов в судебных, государственных и муниципальных органах власти.	5 -40баллов

### 3.4.31. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Обеспечение исправности технического состояния автотранспорта	От 10-30 баллов - без замечаний
	1.2. Качественное и экономное расходование запасных частей, ГСМ	5 - 30 баллов - без замечаний
	1.3. Обеспечение безопасной перевозки детей	От 10 – 30 баллов
	1.4. За отсутствие дисциплинарных нарушений неисполнение приказов, поручений	От 10-30 баллов

## 4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

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

**Приложение № 4.**  
**Соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда**

<p>«УТВЕРЖДЕНО» с учетом мнения ПК МАОУ – лицей № 38 Протокол № _____  от «___»_____2012г. Председатель ПК МАОУ – лицей № 38  _____ И.Н. Долгополова</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» директор МАОУ – лицей № 38 г. Белгорода _____ Г.П. Войтенко  Введено в действие Приказ № _____  от «___»_____2012г.</p>
--	--

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**администрации и профсоюзной организации**  
**МАОУ – лицей № 38 по охране труда**

Администрация МАОУ – лицей № 38 в лице директора Войтенко Григория Петровича, действующая на основании Устава, и профсоюзная организация МАОУ – лицей № 38 в лице председателя профкома Долгополовой Ирины Николаевны, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

**1. Администрация обязуется:**

Администрация МАОУ – лицей № 38 со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников лицея в соответствии с действующим Законом «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых Учредителем – управлением образования администрации г. Белгорода.

1.1. Предоставлять работникам лицея работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

1.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

1.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей лицея.

1.4. Обеспечивать положенной нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

1.5. Обеспечивать помещения и здание лицея средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

1.6. Организовать питание детей.

1.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

1.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

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

1.10.Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников лицея.

**1.Работники лицея обязуются:**

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

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

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

1.3.Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

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

1.5.Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

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

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

3.При невыполнении администрацией лицея своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники лицея имеют право обжаловать бездействие администрации в управлении образованием администрации г. Белгорода.

Администрация

МАОУ «Лицей № 38»

Директор \_\_\_\_\_ Г.П. Войтенко

Профсоюзная организация

Председатель ПК \_\_\_\_\_ И.Н. Долгополова

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ  
УСЛОВИЙ ТРУДА**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Организация и контроль за соблюдением законодательства по охране труда, выполнению санитарно-гигиенических норм по содержанию лица: освещение, проветривание, озеленение, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и обучающихся	По графику	Инженер по ТБ, Заместитель директора по АХР
3.	Проверка инструкций по охране труда	Август, переработка по мере необходимости	Инженер по ТБ
3.	Обеспечение учителей технологии халатами и резиновыми ковриками для соблюдения техники безопасности	По мере необходимости	Администрация. Заместитель директора по АХР
4.	Проведение мероприятий по электробезопасности в зданиях лица и школьном гараже	Май	Администрация, заместитель директора по АХР
5.	Обеспечение нагрузкой каждого члена коллектива	Апрель, уточнение август	Администрация
6.	Предоставление дополнительных дней отдыха, дополнительного времени отдыха за выполнение сверхурочной работы	В течение каникул (по мере возможности)	Администрация
7.	Обеспечить взаимозаменяемость учителей в период болезни, санаторно-курортного лечения, курсов повышения квалификации.	В течение года	Заместитель директора по УВР
8.	Обеспечение дежурства учителей и администрации лица в течение всего учебного года по соблюдению правил внутреннего распорядка.	В течение года	Администрация Председатель ПК
9.	Предоставление работникам лица непрерывного очередного отпуска, разрыв отпуска допускать только с согласия работников.	Декабрь, май	Директор Заместитель директора по УВР
10.	Обеспечение новогодними подарками детей работников лица	Декабрь	Председатель ПК
11.	Оказание материальной помощи нуждающимся работникам лица	В течение года	Председатель ПК
12.	Ремонт кабинетов.	Июнь-июль	Директор

			заместитель директора по АХР Заведующие кабинетами
13.	Проведение перезарядки огнетушителей	Июнь-июль	Заместитель директора по АХР
14.	Проведение инструктажа по ТБ с работниками лицея	Постоянно	Инженер по ТБ
15.	Благоустройство территории	Постоянно	Директор заместитель директора по АХР, учителя технологии, биологии
16.	Ежегодный медосмотр всех работников лицея	По графику	Администрация, Школьный врач.
17.	Оказание материальной и моральной поддержки ветеранам педагогического труда	В течение года	Администрация, председатель ПК

Директор МАОУ «Лицей № 38»

\_\_\_\_\_ Г.П. Войтенко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.Н. Долгополова

**Приложение № 5.  
Перечень профессий и  
должностей работников,  
имеющих право на обеспечение  
моющими и обеззараживающими  
средствами.**

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

Директор МАОУ «Лицей № 38»

\_\_\_\_\_ Г.П. Войтенко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.Н. Долгополова

**Приложение № 6.**

**Перечень профессий и должностей работников,  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,  
обувью и другими средствами индивидуальной защиты.**

**Нормы выдачи спецодежды, спец.обуви, средств индивидуальной защиты**

1. Халат рабочий - 1 шт., в год ( лаборант, уборщик)
2. Костюм рабочий - 1 шт. в год (дворник, слесарь, сантехник)
3. Рукавицы комбинированные - 1 пара в месяц (дворник, слесарь, сантехник)
4. перчатки резиновые – 1 пара в месяц (лаборант, слесарь, уборщик)
5. защитные очки – до износа (лаборант)
6. галоши диэлектрические, перчатки диэлектрические - 1 пара на год (электрик)

***СМЕТА***

***расходов на мероприятия по охране труда***

1. Халат рабочий- 250 руб. x 20 = 5000 руб.
2. костюм рабочий 250 руб. x 4= 1000 руб.
3. рукавицы - 40 руб. x 25 = 1000 руб.
4. защитные очки –60 руб. x 2 = 120 руб.
5. перчатки резиновые – 30руб. x 20 = 600 руб.
6. галоши диэлектрические - 1 пара x 1250 = 1250 руб.
7. перчатки диэлектрические – 2 пары x 500 = 1000 руб.

Всего расходов по смете: 9970 руб.00коп.

Директор МАОУ «Лицей № 38»

\_\_\_\_\_ Г.П. Войтенко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.Н. Долгополова